

BIMBINGAN KARIER DAN PENDIDIKAN KEJURUAN

Salah satu upaya yang paling bermanfaat dari konselor sekolah yaitu akan bekerja sama langsung dengan pendidik kejuruan untuk membentuk kembali baik gambar dan substansi, disiplin mereka. Dari sudut pandang bimbingan karier, hal yang penting untuk diingat tentang pendidikan kejuruan adalah bahwa hal itu telah dilihat terlalu lama karena hanya berguna untuk sampel yang sangat terbatas dari total populasi siswa daripada semua atau sebagian besar siswa.

Komentar-komentar tentang pendidikan kejuruan tidak dimaksudkan untuk menghalangi kelanjutan pelatihan kerja khusus untuk beberapa siswa, melainkan untuk menyampaikan kebutuhan mendesak untuk memperluas keterkaitan ini dan jalur dalam pendidikan kejuruan dan antara itu dan pengalaman pendidikan lainnya.

Jika bimbingan karier sepenuhnya efektif, program pendidikan kejuruan harus, tidak hanya mengajarkan keterampilan untuk pekerjaan tertentu atau keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan, mereka juga harus mengembangkan elemen perkembangan karier siswa yang akan membebaskan mereka dalam melihat alternatif lain untuk menggunakan keterampilan dan untuk mencapai kompetensi pribadi untuk memanfaatkan keterampilan ini.

Meskipun laporan Komisi Nasional Pendidikan Menengah Kejuruan mencakup rekomendasi banyak terlalu untuk ditangani secara efektif di sini, ada beberapa penekanan yang layak diberikan catatan khusus, contohnya, tujuan pendidikan kejuruan. Dalam beberapa klise, pendidikan kejuruan dipandang sebagai hanya fokus pada pelatihan untuk pekerjaan bagi siswa tingkat menengah yang tidak memiliki kemampuan atau motivasi untuk melanjutkan ke perguruan tinggi. Sebaliknya, Komisi Nasional berpendapat bahwa pendidikan kejuruan di sekolah sekunder seharusnya dan umumnya terkait dengan perkembangan individu untuk mengurangi tingkat putus sekolah dari sekolah menengah di beberapa bagian bangsa.

Dalam menyatakan tujuan tersebut, beberapa perspektif yang jelas. Pertama, tangani secara lokal pendidikan kejuruan dan pendidikan akademis tidak saingan namun saling melengkapi, dalam iklim kerja di mana teknologi maju dapat ditembus, pelatihan yang efektif dalam pendidikan kejuruan harus bersandar pada 'dasar yang kokoh dalam pendidikan keterampilan dasar. Kedua, pendidikan kejuruan bukanlah sebuah monolit. Program ini terdiri dari sebuah keragaman konten dan kurikulum mulai dari orang-orang dari kekakuan akademis kurang kepada mereka yang sangat teknis. Ketiga, program

pendidikan kejuruan berbeda dalam program khusus yang dirancang untuk melatih siswa untuk masuk ke suatu pekerjaan tertentu (seperti montir mobil) yang dirancang untuk mempersiapkan orang untuk masuk ke suatu pekerjaan yang cenderung masuk secara biasa yang hanya sebagai persyaratan keterampilan. (misalnya, mekanik). Keempat, pendidikan kejuruan tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis mengajar kinerja kerja tetapi juga dengan kebiasaan kerja, perencanaan karier, dan akses keterampilan kerja.

Sebagai alasan untuk mendukung bimbingan karier, Komisi Nasional berpendapat bahwa kerumitan pengetahuan siswa yang tidak cukup tapi sungguh sangat kendala yang mendesak siswa untuk masuk ke pendidikan kejuruan. Siswa dan orang tua perlu diberi informasi dengan teliti mengenai pendidikan kejuruan, bagaimana kaitannya dengan tujuan-tujuan pribadi dan karier, dan bagaimana hal itu dapat digunakan untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka. Kita perlu program bimbingan karier yang komprehensif yang akan memberikan informasi ini dan menghapus beberapa perbedaan status yang melibatkan pendidikan kejuruan. Komprehensif berarti bimbingan konseling yang tersedia untuk semua siswa, yang mencakup semua mata pelajaran, menyebabkan semua pekerjaan. Kita tidak bisa mencapai tujuan bimbingan yang komprehensif ketika konselor harus menangani, rata-rata, dengan 400 atau lebih siswa. Tujuan ini juga tidak bisa dicapai konselor dan guru jika tidak bekerja sama dalam pendekatan baru untuk pengembangan karier siswa, dan kecuali konselor memperluas penggunaan teknik kelompok, bimbingan karier dibantu komputer, sistem karier yang komprehensif informasi, dan metode lain dirancang untuk memberikan bantuan kepada semua siswa. Konselor harus melayani sebagai sumber daya untuk mengintegrasikan konsep bimbingan karier dan informasi kerja di kelas. Selain itu, jumlah informasi bersama antara pendidik dan konselor sekolah kejuruan harus ditingkatkan untuk memperkuat kemungkinan bahwa konselor efektif akan menyarankan siswa untuk mempertimbangkan pendidikan kejuruan sebagai pilihan.

Mengintegrasikan Pengalaman Kerja dengan Sekolah

Di tingkat sekolah atas, keterkaitan antara pengalaman kerja dengan sekolah bisa jadi kenyataan. Karena konsep dari pendidikan kejuruan adalah mengadakan kerjasama antara pihak sekolah dengan pihak dunia usaha. Siswa diberi kesempatan bekerja di dunia usaha baik pada waktu tertentu maupun paruh waktu. Program Pengalaman kerja juga memungkinkan siswa menguji apakah pengembangan karier telah menyatu ke dalam perilakunya dan yang masih perlu diasah. Dengan cara ini, program kerja pengalaman memberikan arah tujuan untuk belajar dan untuk perencanaan siswa. Sebuah pengalaman kerja dalam ketentuan ini bukan hanya pengalaman untuk kepentingan diri sendiri tetapi

terkait dengan kelayakan kerja. Ini merupakan media utama untuk pendidikan karier dan untuk mengembangkan perilaku kerja yang efektif yang membantu siswa memperoleh identitas karier positif. Singkatnya, kerjasama pendidikan dapat dilihat sebagai alat yang ampuh dalam bimbingan karier pada tingkat sekolah menengah.

Kauffman dan rekan-rekannya (1967) dalam dua penelitian utama dari pendidikan kejuruan menemukan bahwa lebih dari separuh siswa kejuruan, tetapi kurang dari sepertiga dari mereka yang mengikuti program akademik atau umum melaporkan bahwa mereka tidak pernah membahas pilihan program mereka dengan seorang konselor, dari beberapa siswa yang melaporkan bahwa mereka telah memiliki beberapa pedoman formal, tiga-perempat memiliki estimasi yang baik, tetapi siswa SMK kurang mungkin dibandingkan siswa di pilihan kurikulum lain dilaporkan lebih baik.

Palmo dan De Vander (1976) mempelajari bimbingan yang dibutuhkan siswa kejuruan selama satu tahun akademik dalam satu sekolah kejuruan umum. Mayoritas menyatakan kesulitan dengan guru, kegagalan di sekolah, hubungan teman sebaya, masalah rumah, dan rencana karier. Secara khusus, meskipun siswa SMK telah ragu-ragu memilih jalur pendidikan kejuruan dengan mendaftar di kurikulum kejuruan, sekitar 30 persen dari siswa dalam penelitian ini adalah ketidakpuasan atau bingung dengan pilihan mereka dan tidak benar-benar menyadari alternatif yang tersedia kepada mereka. Para siswa kejuruan menyatakan kebutuhan "untuk konseling kejuruan lebih dan bahan tambahan yang mungkin bisa membantu mereka dengan keputusan yang akan datang".

Stern (1977) telah menyimpulkan studi lain dari siswa atau lulusan yang mencerminkan, namun tidak langsung, kebutuhan mereka untuk bimbingan karier. Temuan tersebut adalah bahwa siswa SMK tidak memiliki pengetahuan lebih tentang dunia kerja dari siswa umum, lebih mungkin untuk drop out sebagai siswa yang lain, tidak lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada lulusan dari jalur umum, dan agak kurang puas dari komersial dan perguruan tinggi persiapan lulusan.

Konselor sekolah adalah pendukung pendidikan kejuruan dan pilihan yang tepat bagi siswa, ini tidak akan membingungkan dengan menjadi penjual untuk pendidikan kejuruan. Konselor harus dapat memberitahu siswa manfaat dari program studi tertentu karena ini berkaitan dengan keterampilan dan kepercayaan penting untuk kuliah atau bekerja setelah sekolah tinggi (**DiRusso & Lucarino, 1989**).

Peran bimbingan karier pada pendidikan kejuruan adalah untuk membantu siswa dalam pemilihan untuk masuk ke berbagai program pendidikan kejuruan. Selain itu pendidikan kejuruan secara langsung berkaitan dengan instruksi itu sendiri.

Perspektif Penempatan Kejuruan

Ada banyak cara yang jelas untuk berpikir tentang penempatan siswa kejuruan di tempat kerja atau pengaturan pendidikan lainnya setelah mereka menyelesaikan sekolah menengah mereka. Dalam beberapa konteks, penempatan istilah samar-samar. Akibatnya, sulit untuk menentukan apakah penempatan berarti mencari pekerjaan, atau menciptakan kesadaran akan kebutuhan pekerjaan dan kemudian menyesuaikan siswa dengan pekerjaan yang tersedia, atau membangun kemampuan siswa untuk penanganan pencarian kerja dan penyesuaian kerja.

Jika ada perbedaan antara bimbingan karier dan penempatan, terletak sebagian besar pada kenyataan bahwa konsep pertama adalah sangat terlibat dengan memfasilitasi diri dan kesadaran karier, eksplorasi, dan memilih formula dan merumuskan. Penempatan, meskipun tidak termasuk masalah ini, lebih berorientasi untuk menciptakan proses-proses yang pilihannya dapat dikonversi ke dalam tindakan melalui memperoleh faedah masuk ke pekerjaan atau kesempatan pendidikan bisa konsisten dengan pilihan tersebut. Jadi, bimbingan karier berkaitan dengan mengantisipasi dan penyortiran antara alternatif; penempatan berkaitan dengan menerapkan pilihan dan menyesuaikan diri dengan mereka. Perbedaan-perbedaan dalam penekanan, bagaimanapun, tidak menghalangi kedua tujuan atau proses yang termasuk dalam karier / program bimbingan kejuruan.

Dalam pendekatan sistem, bimbingan karier sebagai stimulus untuk pengembangan karier dalam proses pengarahan untuk penempatan. Dalam arti yang sangat nyata, penempatan efektif siswa ke dunia tenaga kerja adalah hasil akhir dari kesiapan mereka untuk perencanaan kejuruan, dan memperoleh pekerjaan yang dicari dan keterampilan dipekerjakan dan sikap lainnya, pengetahuan, dan keterampilan yang berkaitan dengan proses bimbingan karier.

Agar dalam proses penempatan efektif, jelas bahwa konselor sekolah harus memiliki waktu dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang-orang di luar sekolah yang aktif dalam penempatan personil atau orang-orang pelatihan bisnis dan industri, pekerjaan konselor layanan, konselor rehabilitasi, dan lain-lain. Komunikasi tersebut mensyaratkan bahwa konselor bisa berbicara sok tahu tentang kompetensi, tujuan, dan karakter orang untuk ditempatkan, serta untuk mengamankan informasi tentang bukaan yang relevan, akurat, dan melokalisir. Dalam hal ini, pengetahuan tentang tren tenaga kerja regional maupun pengetahuan pekerjaan lokal yang tersedia sangat penting untuk konselor, seperti pengetahuan tentang kesempatan pelatihan, jenjang karier, dan tangga karier di industri lokal.

Penempatan orang-orang cacat menimbulkan tantangan khusus bagi konselor untuk mengetahui kompetensi dan aspirasi individu yang cacat dan orang yang berpotensi khusus yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang berbeda. Kecuali konselor bias setepat mungkin dalam menentukan apa yang orang cacat tertentu mampu melakukan dan apa yang sebenarnya diperlukan dalam pekerjaan, sangat mudah untuk terjerumus ke dalam klise umum tentang apa yang orang cacat bisa atau tidak bisa lakukan dan pekerjaan apa yang membutuhkan. Tidak semua siswa yang ditempatkan akan menjadi lulusan sekolah tinggi, konselor sekolah terkait dengan penempatan akan perlu mengetahui pekerjaan yang tersedia untuk siswa yang putus sekolah juga.

Crawford (1976) telah menunjukkan bahwa pada satu tingkat sekolah menengah harus mempertimbangkan setidaknya lima tujuan:

1. Penempatan lulusan secara penuh-waktu atau pekerjaan paruh-waktu
2. Penempatan siswa putus sekolah
3. Penempatan siswa pada pekerjaan paruh-waktu
4. Pengkoordinasian pelatihan sebelum penempatan
5. Menasehati siswa tentang peluang pekerjaan yang tersedia setelah melanjutkan pendidikan.

Faktanya adalah bahwa penempatan siswa memasuki dunia kerja jarang dilihat sebagai tanggung jawab utama sekolah. Memang benar bahwa pendidik kejuruan dalam kurikulum yang berbeda, guru bisnis, dan beberapa konselor sekolah telah terlibat dalam menempatkan siswa. Tetapi adalah kurang benar bahwa kegiatan ini telah dilakukan dengan tujuan di bawah rubric bimbingan karier atau telah dilihat sebagai perpanjangan alami dari proses ini.

Sebuah studi yang dilakukan di Pusat Nasional untuk Penelitian di Pendidikan Kejuruan (1982) meneliti faktor-faktor yang berkaitan dengan penempatan kerja mantan siswa pendidikan menengah kejuruan. Mereka menemukan bahwa sebuah komitmen, kekuatan untuk penempatan kerja adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi pekerjaan lebih tinggi. Pusat Nasional peneliti menemukan bahwa kemajuan pekerjaan yang lebih tinggi tampaknya ada pada mereka administrator sekolah, konselor, dan guru memiliki baik pemahaman yang jelas tentang pentingnya penempatan kerja dan keyakinan bahwa tujuan utama dari rasional pendidikan adalah penempatan siswa dalam pekerjaan yang berhubungan dengan pelatihan mereka. Mereka lebih lanjut menemukan bahwa antusiasme untuk tujuan penempatan pekerjaan juga merupakan bagian penting dari proses ini. McKinney, direktur proyek, menyatakan,

"Harus ada posisi filosofis pada bagian dari sistem sekolah yang terkait dengan pelatihan kerja dan program kerja yang efektif penempatan adalah dua yang sangat penting dan dua proses yang sangat saling terkait"

Cara untuk Memfasilitasi Penempatan Kerja

Cara untuk memfasilitasi penempatan kerja, meliputi :

- Mempertahankan kontak teratur dengan majikan tentang penempatan kerja siswa
- Memberikan koordinasi bagi penempatan pekerjaan.
- Menyediakan kegiatan melalui layanan penempatan pekerjaan terpusat dan guru termasuk dalam kegiatan penempatan kerja, pemerintah membantu siswa memperoleh keterampilan pendidikan dasar yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan dan untuk melakukan pekerjaan.
- Meorientasikan kurikulum pendidikan kejuruan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan di masyarakat.

Buckingham dan Lee (1973) telah merekomendasikan bahwa program penempatan meliputi klinik kerja. Pada dasarnya, klinik kerja adalah workshop pada area topikal yang luas yang membantu siswa dalam mencari kerja dan keterampilan yang berhubungan dengan kemahiran, untuk bidang-bidang seperti :

1. Efektif menyelesaikan lamaran pekerjaan
2. Penampilan pribadi
3. Tes pekerja, tes pegawai negeri, tes sekolah
4. Perilaku wawancara kerja
5. Tips menelepon untuk berbicara dengan pekerja yang berpotensi
6. Transportasi untuk bekerja
7. Kartu penyerahan kerja kepada pekerja
8. Tips melamar pekerjaan

Dalam banyak kasus, pusat penempatan telah dimasukkan sebagai bagian dari pusat sumber daya karier. Dalam hal ini, prosedur penempatan dan informasi dapat diintegrasikan dengan terminal komputer, informasi ketenagakerjaan, referensi bimbingan karier, data kemajuan siswa, proses-proses kelompok, nara sumber, dan aspek lain dari program bimbingan karier.

Terlepas dari yang melakukan penempatan kerja, **Brown dan Feit (1978)** berpendapat bahwa lima kategori keterampilan yang diperlukan:

1. Menentukan siswa yang membutuhkan penempatan

2. Survei kesempatan kerja
3. Penyerahan sebelum penilaian dan pelatihan
4. Rujukan
5. Menindaklanjuti penempatan

TEKNIK BIMBINGAN KARIER UNTUK SMA

Masukan Kurikulum

- Setelah membaca biografi kejuruan, mintalah siswa menjelaskan bagaimana suatu keputusan karier yang dibuat oleh bidang mata pelajaran dipengaruhi hidupnya seperti pilihan teman, kehidupan keluarga, lokasi tempat tinggal, dan sebagainya.
- Mintalah siswa menyelesaikan pekerjaan contoh dan / atau aplikasi perguruan tinggi, menulis resume pekerjaan, dan berhasil melamar pekerjaan atau wawancara perguruan tinggi.
- Mintalah siswa terlibat dalam pencarian ulang yang tepat dan menyiapkan makalah membahas konsep penawaran dan permintaan yang berkaitan dengan pasar tenaga kerja yang berubah.
- Mengembangkan unit pendek di setiap bidang mata pelajaran tentang masalah bagaimana teknologi telah mempengaruhi pekerjaan yang terkait dengan mata pelajaran (contoh, implikasi teknologi bagi pekerja kantor administrasi sebagai bagian dari program bisnis pendidikan, dan sebagainya).

Proses Bimbingan Kelompok

- Mintalah siswa membangun sebuah pohon kerja keluarga di mana mereka meneliti pendudukan yang diselenggarakan oleh masing-masing kakek-nenek mereka.
- Mintalah mereka memeriksa jenis kelamin serta alasan spesifik untuk pilihan yang sesuai. Pilihlah pertanyaan khusus untuk pohon: anggota keluarga yang saya paling suka? Mengapa? Apa yang anggota keluarga saya ingin saya untuk memilih? Mengapa?
- Mengembangkan lokakarya perencanaan kehidupan di mana peran kehidupan dan keterampilan yang dibutuhkan di dalamnya dianalisa dan dibagi.
- Mengingat masalah yang berhubungan dengan karier (seperti membaca tentang perguruan tinggi, perdagangan atau sekolah teknis; perbandingan dua atau lebih pekerjaan; perlunya bantuan keuangan)
- Mintalah siswa menemukan sumber daya informasi yang sesuai.

- Mintalah siswa menulis rencana jangka panjang karier mengidentifikasi langkah-langkah spesifik masing-masing harus ambil untuk mencapai tujuan masa depan yang diinginkan.
- Mintalah siswa mengembangkan rencana kerja tentatif jarak jauh memasuki sekolah tinggi. Ini harus secara tertulis dan disimpan dalam file. Ini harus mencakup jangka pendek maupun tujuan jangka panjang dan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Rencana tersebut harus ditinjau dan dievaluasi secara berkala dalam sesi konseling individu.

Keterlibatan Masyarakat

- Mengundang narasumber untuk meninjau pola karier mereka sendiri dan menekankan perencanaan di mana mereka bergerak, informasi yang mereka gunakan, dan informasi yang mereka ingin memiliki tapi tidak.
- Membentuk layanan penempatan untuk menyediakan (paruh waktu, musim panas, atau disimulasikan) pekerjaan disebabkan oleh perbedaan pengalaman → bagi siswa untuk mencoba keterampilan kerja.
- Lakukan kunjungan ke industri lokal sesuai dengan diskusi tentang bagaimana teknologi baru atau otomatisasi telah mempengaruhi masing-masing.