

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Guru adalah sebuah profesi yang harus terus dikembangkan. Pengembangan profesi guru merupakan suatu usaha dalam mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas. Pengembangan profesi guru tentunya berorientasi pada proses menjadi guru profesional. Salah satu syarat wajib guru dapat dikatakan profesional apabila telah memenuhi empat kompetensi yang telah ditetapkan. Meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Munawir et al., 2022). Semakin meningkatnya upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan mendorong kompetensi guru terus bertambah. Oleh karena itu kompetensi guru senantiasa diperbarui sejalan dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi guru dalam konteks dampak kebijakan pendidikan global (Andina, 2018). Penelitian ini bermaksud memberikan masukan kepada Universitas atas kompetensi apa yang harus dipersiapkan calon guru dalam menghadapi perkembangan global.

5.1 Kesimpulan

Lingkungan kerja dan pola kerja yang cepat berubah mengharuskan individu untuk secara aktif beradaptasi dengan tantangan dan kesulitan yang muncul dalam pengembangan karir mereka. Karir dan eksplorasi diri, serta perencanaan karir, adalah kegiatan seumur hidup penting untuk transisi profesional dan dapat dicirikan sebagai proses adaptif. Kemampuan beradaptasi kerja adalah kemampuan transaksional yang dikembangkan dari waktu ke waktu berdasarkan pengalaman, dibentuk oleh pembelajaran dan diperkuat oleh keterampilan lain. Sekolah Menengah Kejuruan harus adaptif guna menyiapkan peserta didik yang memiliki kompetensi dan kemampuan *tech savvy*, merespon perubahan teknologi, dan mahir dalam pemanfaatan teknologi. Guru Vokasi yang profesional, di sisi lain, harus meningkatkan kinerja dan kompetensinya, serta profesionalismenya, dalam menanamkan pengetahuan, sikap, perilaku, dan keterampilan melalui strategi dan pola pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangannya. *Career Construction*, bertujuan dalam menilai kemampuan orang untuk beradaptasi dan mengatasi *Career Construction* mereka. Selama 20 tahun terakhir, *Career Construction* telah semakin menonjol dalam psikologi karir. Teori tersebut mengusulkan model adaptasi konstruksi karir yang menjelaskan proses konstruksi karir selama rentang hidup seseorang melalui hubungan antara dimensi adaptif, adaptabilitas, adaptasi dan

Deries Rivaldy, 2023
IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR PENYUSUN CAREER CONSTRUCTION GURU VOKASI DENGAN MENGGUNAKAN CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS: STUDI KASUS GURU VOKASI DESAIN PEMODELAN DAN INFORMASI BANGUNAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

adaptasi. Oleh karena itu, model konstruksi karir adaptasi menggambarkan interaksi karakteristik pribadi yang stabil, kapasitas psikologis, perilaku karir, dan hasil karir dan mengasumsikan bahwa hasil karir yang optimal (hasil adaptasi) akan dicapai dengan perilaku karir yang memadai (mengadaptasi tanggapan), yang difasilitasi oleh kapasitas psikologis (sumber daya adaptasi) dan sifat pribadi (kesiapan adaptif). Mengenai Faktor-Faktor Penyusun *Career Construction* Guru Vokasi. *Career Construction* penting dan harus dimiliki setiap guru Sekolah Menengah Kejuruan karena lingkungan kerja dan pola kerja yang cepat berubah mengharuskan individu untuk secara aktif beradaptasi dengan tantangan dan kesulitan yang muncul dalam pengembangan karir sehingga menjadikan peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan yang produktif dan kompeten. Dalam penelitian ini dapat teridentifikasi :

1. Faktor-Faktor penyusun *career construction* yang dibutuhkan calon guru vokasi

Berdasarkan hasil *systematic literature review* di dapat model pengukuran *career construction* terdiri dari :

A. *Crystallizing a vocational self-concept* (Kematangan Konsep Diri Kejuruan)

Sejauh mana orang mempersepsikan sikap, nilai, kebutuhan, dan kemampuan mereka sendiri yang relevan secara kejuruan konsep diri kejuruan pada dasarnya adalah sejauh mana seseorang mampu mencocokkan sikap, nilai, kebutuhan, dll yang relevan secara kejuruan, dengan ciri-ciri pekerjaan seseorang adalah *Crystallizing a vocational self-concept*. Mengingat bahwa pemahaman seseorang tentang pekerjaan mereka dan bagaimana hal itu sesuai dengan karir mereka dapat dipengaruhi oleh perilaku karir mereka sendiri, (misalnya manajemen diri karir) orang akan mengharapkan pilihan kejuruan dan perilaku karir memiliki efek yang signifikan terhadap konsep diri kejuruan. Pada gilirannya, sejauh seseorang memiliki visi yang jelas tentang konsep diri kejuruan mereka sendiri, mereka harus diperlengkapi untuk membuat keputusan karier yang lebih baik dan lebih efektif. *Career Construction* menggambarkan proses dimana individu menyusun dirinya sendiri, membimbing perilaku profesionalnya, dan menafsirkan karirnya dengan masuk akal, Secara keseluruhan bahwa kemampuan beradaptasi berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan hidup. hubungan antara karir awal memainkan peran munculnya identitas profesional pada saat berkarir dan Upaya mengenali pribadinya, mengenali lingkungannya dan merencanakan masa depannya.

B. *Exploring information about occupations* (Eksplorasi Informasi Tentang Pekerjaann

Serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang kekuatan dan kelemahan Individu, lingkungan, atau karakteristik pribadi terkait dengan jenis pekerjaan. Proses eksplorasi dapat menghasilkan persepsi positif baik terhadap pekerjaan maupun organisasi, sehingga membantu mempercepat proses pengembangan karir adalah *Exploring information about occupations*.

C. *Deciding to commit to an occupational choice* (Keputusan Untuk Berkomitmen Pada Pilihan Pekerjaan)

Komitmen karir dapat dikonseptualisasikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi dan menghargai profesinya. Dengan demikian, seseorang dapat dikhususkan untuk pekerjaan tertentu dengan mengorbankan atau tanpa memperhatikan karirnya dan sebaliknya. Misalnya, seorang pemrogram komputer mungkin menolak promosi/peningkatan karir dalam suatu organisasi karena dia merasa bahwa promosi tersebut akan memerlukan pekerjaan yang berbeda. Secara empiris, komitmen karir dan keterlibatan kerja juga ditemukan sangat berbeda. Komitmen karir dan komitmen organisasi Sejalan dengan itu, komitmen organisasi diharapkan memiliki hubungan positif dengan komitmen karir. Komitmen organisasi telah diperlakukan dalam literatur sebagai pola perilaku, seperangkat niat perilaku, kekuatan motivasi, atau sikap.

D. *Preparing to implement that choice* (Persiapan Untuk Menerapkan Pilihan)

Pengambilan keputusan, dan kepercayaan diri mewakili upaya yang lebih terfokus yang menunjukkan komitmen identitas karir.kemampuan seseorang untuk menentukan tujuan, yang meliputi proses berkelanjutan berupa perencanaan, aktivitas diri, evaluasi kerja, serta pemahaman rasional terhadap tujuan yang dapat dicapai, indikator pengetahuan dan diri. konsep, pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, pembahasan hubungan aktual antara pengetahuan dan citra diri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang diukur dalam skala perencanaan karir. Kesuksesan transisi karir dipengaruhi dari pengalaman individu belajar dan pembelajaran pada saat sekolah.

2. Pendapat guru vokasi terhadap Faktor-Faktor Penyusun *Career Construction* yang di butuhkan guru vokasi

Hasil yang diperoleh melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) memperlihatkan dari 24 butir pertanyaan memperoleh 23 faktor atau pertanyaan dianggap mampu menjelaskan faktor atau memiliki hubungan yang kuat dengan variable terbentuk jika nilai lebih besar dari 0.50. dan untuk nilai dibawah 0.5 adalah faktor atau pertanyaan Meyakini atas pilihan sendiri (*Preparing to implement that choice*)

Dari hasil Rotated Component Matrixs dan Total Variance Explained terbagi menjadi beberapa komponen dengan nilai variance. komponen pertama adalah Sadar akan pendidikan dan pilihan kerja (*Crystallizing a vocational self-concept*), Menemukan pekerjaan (*Deciding to commit to an occupational choice*), Memilih pekerjaan (*Deciding to commit to an occupational choice*), dan Merencanakan pekerjaan (*Deciding to commit to an occupational choice*) 32,869% . komponen kedua adalah Membentuk gambaran kepribadian (*Crystallizing a vocational self-concept*), Mengenali minat dan kemampuan (*Crystallizing a vocational self-concept*), dan Mengetahui cara orang memandang diri kita (*Crystallizing a vocational self-concept*) 12,814% .komponen ketiga adalah Belajar tentang jenis pekerjaan sebelum menentukan pilihan (*Exploring information about occupations*), Menganalisis pekerjaan yang cocok (*Exploring information about occupations*), dan Mencari tahu alternatif-alternatif (*Exploring information about occupations*) 9,165%. komponen keempat adalah Percaya terhadap kualifikasi diri (*Preparing to implement that choice*) 6,384%. komponen yang kelima sama seperti grup komponen keempat hanya satu daftar pertanyaan saja yaitu Menjadi guru vokasi setelah lulus (*Preparing to implement that choice*) 5,270%.

Berdasarkan *Component Transformation Matrix* bahwa nilai korelasi masing-masing *component* bervariasi, faktor *component* dianggap merangkum variable *Career Construction* jika nilai korelasinya terbentuk >0.5 . berdasarkan hasil *Component Transformation Matrix* nilai korelasi faktor *component* yang memiliki nilai >0.5 , hanya pada faktor *component* pertama diantaranya : Sadar akan pendidikan dan pilihan kerja (*Crystallizing a vocational self-concept*); Menemukan pekerjaan (*Deciding to commit to an occupational choice*); Memilih pekerjaan (*Deciding to commit to an occupational choice*) Merencanakan pekerjaan (*Deciding to commit to an occupational choice*).

Berarti dapat disimpulkan bahwa *component* pertama dianggap bisa merangkum ke-24 indikator atau pertanyaan yang ada.

Pengembangan karier merupakan upaya dari diri seseorang agar tercapainya rencana karier yang telah dipersiapkan. Pengembangan karier pada hakekatnya merupakan upaya pribadi karyawan, jika dari diri karyawan tidak menginginkan kariernya berkembang, maka pengembangan kariernya tidak akan terlaksana. Pengembangan karier sangat penting dilakukan, karena dapat meningkatkan kesadaran terhadap tugas dan pekerjaan, mempermudah pemanfaatan potensi diri dari karyawan, membantu karyawan dalam menyusun strategi pengembangan, dan pengembangan karier juga dapat menambah loyalitas karyawan dalam pekerjaannya.

Pengembangan dan peningkatan karir guru dapat dilakukan melalui pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan profesional untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di dalam ataupun luar kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan upaya memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan, dan perlindungan terhadap guru. Tujuan pengembangan karir guru salah satunya adalah untuk meningkatkan jenjang karir dan kepangkatan, Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pembinaan dan pengembangan karir guru terdiri dari tiga ranah yaitu penugasan, kenaikan, dan promosi.

5.2 Rekomendasi

Hasil analisis Kompetensi pada penelitian ini, diharapkan menjadi masukan bagi para pengembang kurikulum ditingkat satuan pendidikan ataupun di tingkat nasional. Sehingga dapat mengintegrasikan kompetensi yang di perlukan untuk menjadi guru vokasi. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menghasilkan lulusan yang siap menerima tantangan atas konsekuensi perkembangan global sehingga menjadikan individu yang dapat beradaptasi dalam perubahan zaman.

Deries Rivaldy, 2023

IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR PENYUSUN CAREER CONSTRUCTION GURU VOKASI DENGAN MENGGUNAKAN CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS: STUDI KASUS GURU VOKASI DESAIN PEMODELAN DAN INFORMASI BANGUNAN KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu