

REpubLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202158724, 28 Oktober 2021

Pencipta

Nama : **Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si., Dr. Siti Nuzulia, M.Si dkk**

Alamat : Candi Kencana II / C.32 Kalipancur, Ngaliyan, Kota Semarang ,
Semarang, JAWA TENGAH, 50183

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si., Dr. Siti Nuzulia, M.Si dkk**

Alamat : Candi Kencana II / C.32 Kalipancur, Ngaliyan, Semarang, Semarang,
JAWA TENGAH, 50183

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Modul**

Judul Ciptaan : **Program Pengenalan Guru Terhadap MBTI (Myers Briggs Type
Indocator) Untuk Student's Career Choice Assistance.**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali : 28 Oktober 2021, di Semarang
di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh
puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1
Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000282869

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Dr. Syarifuddin, S.T., M.H.
NIP.197112182002121001

Disclaimer:

Dalam hal permohonan memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.

LAMPIRAN PENCIPTA

No	Nama	Alamat
1	Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.	Candi Kencana II / C.32 Kalipancur, Ngaliyan, Kota Semarang
2	Dr. Siti Nuzulia, M.Si	Jl. Raya Mangunsari, Gang Duren IV RT.2 RW.4, Mangunsari, Gunungpati, Semarang
3	Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.	Perum Green Village No 25 Ngijo Gunungpati Semarang
4	Abdul Azis S.Psi., M.Psi.	: Jl. Rimba Bhakti Sriring RT 04 RW I, Patemon Gunungpati
5	Dyah Ayu Rahmawati, S.Psi., M.A.	Jl. Bibis, RT.1, RW.2, Kelurahan Ngijo, Kecamatan Gunungpati, Semarang
6	Siti Nur Dzakiyyatul Khasanah	Desa Petukangan Nomor 9 Rt 3 RW 1 Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan
7	Oktav Awangga Putra	Perumahan Megabiru II Blok H No 7, RT 4, RW 6, Kelurahan Bumirejo, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen

LAMPIRAN PEMEGANG

No	Nama	Alamat
1	Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.	Candi Kencana II / C.32 Kalipancur, Ngaliyan, Semarang
2	Dr. Siti Nuzulia, M.Si	Jl. Raya Mangunsari, Gang Duren IV RT.2 RW.4, Mangunsari, Gunungpati, Semarang
3	Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.	Perum Green Village No 25 Ngijo Gunungpati Semarang
4	Abdul Azis S.Psi., M.Psi.	Jl. Rimba Bhakti Sriring RT 04 RW I, Patemon Gunungpati
5	Dyah Ayu Rahmawati, S.Psi., M.A.	Jl. Bibis, RT.1, RW.2, Kelurahan Ngijo, Kecamatan Gunungpati, Semarang.
6	Siti Nur Dzakiyyatul Khasanah	Desa Petukangan Nomor 9 Rt 3 RW 1 Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan
7	Oktav Awangga Putra	Perumahan Megabiru II Blok H No 7, RT 4, RW 6, Kelurahan Bumirejo, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen



“MODUL”

Program Pengenalan Guru Terhadap MBTI (Myers Briggs Type Indicator) Untuk Student's Career Choice Assistance



Disusun Oleh :

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si. / 197905022008012018

Dr. Siti Nuzulia, M.Si. / 197711202005012001

Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A. / 197810072005011003

Abdul Azis, S.Psi., M.Psi. / 198204232014041001

Dyah Ayu Rahmawati, S.Psi., M.A. / 198605152014012138

Siti Nur Dzakiyyatul Khasanah / 1511417056

Oktav Awangga Putra / 1511417132

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan modul “ *Program Pengenalan guru terhadap MBTI (Myers Briggs Type Indicator) untuk Stident’s Career Choice Assistance.*”. Modul ini disusun sebagai bentuk upaya peningkatan kualitas guru dalam memberkan konseling pemilihan karir bagi siswa. Kami menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan modul ini. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan modul ini. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu proses penyelesaian modul ini. Semoga modul ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, Juli 2021

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
PENDAHULUAN	1
KAJIAN TEORI.....	6
SESI 1 ORIENTASI KEGIATAN.....	11
SESI 2 KARIR	19
SESI 3 TES KEPRIBADIAN	38
SESI 4 PENUTUP	53
DAFTAR PUSTAKA	60

PENDAHULUAN

Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi. (Suseno, 2017)

Direktur Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah Kementerian Agama, Suyitno, mengungkapkan, sebanyak 78 ribu guru madrasah di Indonesia masih belum memiliki kualitas yang setara dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajaran (<https://edukasi.kompas.com/read/2020/08/12/224248371>). Padahal, di- Era digital yang progresif ini, dibutuhkan guru visioner dan mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif, inovatif, dan melek teknologi.

Sebagaimana tercantum dalam Permendikbud Nomor 22 tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah, bahwa “Proses Pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik”. Artinya tuntutan suasana pembelajaran sebagaimana amanat Permendikbud tersebut sulit diwujudkan, jika tidak ditopang oleh guru yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan abad milenial.

Kebijakan merdeka belajar yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, secara berlahan akan mempengaruhi kebijakan pembelajaran di Madrasah. Pesan untuk penguatan literasi, numerasi, karakter, dan kompetensi abad 21 (C4; critical thinking, communication, collaboration, and creativity) adalah tuntutan hasil pembelajaran yang harus dipenuhi, khususnya oleh Guru. Sehingga perlu sinergi stakeholder pendidikan madrasah untuk melakukan upaya upgrading kompetensi guru sesuai dengan tuntutan model pembelajaran dan harapan hasil belajar berbasis kompetensi.

Sesuai dengan Permendikbud Nomor 22 tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah, guru harus dapat memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik, maka diperlukan kompetensi khusus dari guru untuk dapat memahami bakat, minat dan perkembangan psikologis siswa.

Salah satu kompetensi khusus yang dimaksudkan diatas adalah tentang kemampuan guru dalam mengidentifikasi kepribadian siswa. Manfaat yang akan didapatkan jika guru mampu mengidentifikasi kepribadian siswa sebagai berikut : Kepribadian berperan penting dalam perencanaan karir bagi siswa. Kepribadian mencakup gaya, sikap yang berperan aktif dalam menentukan tingkah laku yang menyebabkan seseorang memiliki suatu perilaku konsisten dalam berbagai hal. Dalam perencanaan karir, kepribadian siswa perlu dipertimbangkan sehingga tidak semata – mata berpegang pada hasrat hati atau minat saja. Oleh karena itu perlunya bagi guru untuk mampu mengidentifikasi kepribadian siswa dengan tujuan untuk lebih tepat dalam memberikan bimbingan, arahan dan masukan kepada siswa untuk menentukan jenjang karir di masa depan.

Perencanaan karir merupakan proses yang dinamis, dapat disesuaikan dengan pengalaman siswa saat mereka mencari pengetahuan, pengalaman, dan bakat mereka (Waddel & Maggie, 2005). Perencanaan karir sangat penting dilakukan karena perencanaan karir merupakan aktivitas siswa yang mengarah pada keputusan karir masa depan. Tujuan dari perencanaan karir adalah siswa memiliki sikap positif terhadap karir di masa yang akan datang (Supriatna 2009:49). Perencanaan karir adalah sebuah proses yang tidak singkat. Menurut Bardick, Bernes, Magnusson, dan Witko (2004), perencanaan karir adalah sebuah proses yang dimulai ketika siswa mulai mengeksplorasi kemampuan, nilai-nilai, minat dan peluang mereka dalam persiapan eksplorasi karir. Perencanaan karir sendiri bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan, aspirasi-aspirasi dan peluang-peluang karir bagi siswa serta implementasi program-program manajemen sumberdaya manusia untuk mendukung karir (Antoniou, 2010).

Crites (1973) memaparkan bahwa sebanyak 30% peserta didik bingung memilih studi dan memasuki karir yang akan ditekuni. Sedangkan Hurlock mengungkapkan bahwa pada periode sekolah menengah, minat pada karir seringkali menjadi pikiran siswa. Mereka mulai merumuskan ide mengenai pekerjaan

yang sesuai dan mulai mengembangkan konsep diri mengenai pekerjaan yang berimplikasi terhadap karir yang akan ditekuni. Brown memaparkan bahwa satu dari empat pelayanan utama sekolah yaitu membantu merencanakan dan mempersiapkan karir peserta didik, yang mana program ini diberikan oleh guru.

Namun kenyataannya di sekolah masih banyak siswa yang merasa bingung dan tidak mampu untuk mengambil keputusan yang kritis terkait perencanaan karir masa depannya tanpa bantuan guru. Sehingga kompetensi guru dalam memberikan bimbingan untuk menentukan perencanaan karir memiliki kedudukan yang penting. Guru perlu untuk mengetahui dan membaca situasi yang dibutuhkan oleh siswa. Mengetahui kekurangan, kelebihan serta kepribadian yang dimiliki siswa merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksana dan Permata tentang Identifikasi Kepribadian Siswa Melalui Penerapan Sistem Pakar Dengan Teknik Forward Chaining menyatakan bahwa guru tidak mengetahui kepribadian yang dimiliki siswanya. Hal ini dikarenakan guru tidak dibekali kompetensi untuk mengidentifikasi kepribadian siswa dalam mengetahui kecocokan karir atau dalam hal perencanaan karir. Sekolah tidak memiliki pakar atau ahli mengenai bimbingan konseling dan perencanaan karir sehingga di sekolah mengalami keterlambatan dalam penanganan awal dalam mengetahui kepribadian siswanya dalam perencanaan karir. Fakta yang sering dijumpai bahwa siswa di sekolah memiliki kepribadian yang kurang bahkan tidak baik dengan munculnya berbagai penyimpangan perilaku dikalangan siswa sekolah menengah atas.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penting bagi guru untuk dapat memiliki kompetensi dalam melakukan identifikasi kepribadian siswa karena akan berpengaruh pada perencanaan karir masa depannya. Sehingga perlu diadakannya workshop bagi guru madrasah Aliyah agar mampu memberikan bimbingan dan arahan yang baik berdasarkan pada identifikasi kepribadian siswanya. Dalam pengabdian ini workshop dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Tegal yang merupakan Madrasah Aliyah yang di kembangkan oleh pondok pesantren Ma'hadut Tholabah Babakan Lebaksiu Tegal . Madrasah Aliyah Negeri 1 Tegal memiliki Visi Misi diantaranya yaitu visi untuk mewujudkan madrasah unggul prestasi akademik dan non akademik serta berkualitas baik tenaga edukatif, tenaga kependidikan dan peserta didik nuansa akademis dan religius. Sehingga workshop sejalan dengan visi misi yang hendak dicapai oleh Madrasah Aliyah Negeri 1 Tegal.

KAJIAN TEORI

2.1 Perencanaan karir

2.1.2 Definisi Perencanaan Karir

Perencanaan karir menurut Super (dalam Adiputra,2015) menyatakan bahwa perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. McMurray (dalam Irmayanti,2019), memaparkan makna perencanaan karier sebagai sebuah proses dari kesadaran diri (penyadaran-diri) yang mencakup kesadaran akan kekuatan dan kelemahan diri, kesadaran akan pilihan dan kesadaran terhadap konsekuensi-konsekuensi dari pilihan karier yang ada. Perencanaan karier juga memiliki makna sebagai sebuah pengidentifikasian tujuan-tujuan karier dan penyusunan program seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, pendidikan, serta pengalaman-pengalaman dalam kerangka perkembangan yang akan memberikan arah, waktu, dan serangkaian langkah-langkah untuk mencapai sebuah tujuan karier yang spesifik Prihantoro (dalam Irmayanti,2019).

Dillard (1985: 24), mengemukakan bahwa perencanaan karir merupakan proses pencapaian tujuan karir individu, yang ditandai dengan adanya: tujuan yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan, cita-cita yang jelas terhadap pekerjaan, dorongan untuk maju dalam bidang pendidikan dan pekerjaan yang dicita-citakan, persepsi yang realistis terhadap diri dan lingkungan, kemampuan mengelompokkan pekerjaan yang diminati, memberikan penghargaan yang positif terhadap pekerjaan dan nilainilai, kemandirian dalam proses pengambilan keputusan, kematangan dalam hal mengambil keputusan, dan menunjukkan cara-cara realistis dalam mencapai cita-cita pekerjaan.

Simamora (dalam Ervin : 2012) perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir merupakan proses untuk:

- a. Menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi;
- b. Mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir;
- c. Penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan untuk menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir.

Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan terhadap penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan.

2.1.2 Tujuan Perencanaan Karir

Menurut Dillard (1985: 3-4), tujuan dari perencanaan karir adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh kesadaran dan pemahaman diri (*acquiring self awareness and understanding*). Dalam hal ini, kesadaran dan pemahaman diri merupakan penilaian dari kelebihan dan kelemahan yang dimiliki individu. Langkah ini penting dalam memberikan penilaian yang realistis tentang dirinya sendiri untuk dipergunakan dalam perencanaan karirnya agar diperoleh arah yang efisien dalam kehidupan.
- b. Mencapai kepuasan pribadi (*attaining personal satisfaction*).

Melalui karir yang direncanakan terlebih dahulu, diharapkan individu tersebut akan mendapatkan kepuasan pribadi dari karir yang ditekuninya dalam kehidupannya.

- c. Mempersiapkan diri untuk memperoleh penempatan dan penghasilan yang sesuai (*preparing for adequate placement*). Rencana karir ditunjukkan untuk mempersiapkan penempatan yang memadai dan menghindari penempatan yang tidak diharapkan.

d. Efektivitas usaha dan penggunaan waktu (efficiently and effort). Tujuannya untuk memilih secara sistematis, sehingga menghindarkan individu dari usaha coba-coba, sehingga membentuk dalam penggunaan waktu secara efisien.

2.1.3 Langkah-Langkah Perencanaan Karir

Dillard (1985: 5-10), menjelaskan bahwa terdapat langkah-langkah yang diperlukan dalam perencanaan karir, yaitu sebagai berikut:

a. Individu harus mengenali bakat

Perencanaan karir dapat dimulai dengan analisis bakat atau kemampuan yang tidak berkembang dan bakat atau kemampuan yang alami. Dengan adanya analisis ini, individu akan memiliki kesadaran tentang kekuatan dan kelemahan mental dan fisiknya, sehingga pemahaman yang dimilikinya ini memungkinkan untuk menjadi dasar dalam meramalkan sukses yang akan dicapai dalam karirnya kelak.

b. Individu perlu memperhatikan minat

Minat perlu diperhatikan di dalam perencanaan karir. Individu yang mampu mengidentifikasi karir yang diminatinya cenderung memiliki perencanaan karir yang matang.

c. Individu perlu memperhatikan nilai-nilai

Individu akan mengalami kepuasan bila karir yang dijalannya sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Oleh karena itu, individu seharusnya mengidentifikasi nilai-nilai yang dianutnya dalam kaitannya dengan karir tertentu yang akan dipilihnya.

d. Individu perlu memperhatikan kepribadiannya.

Kesesuaian antara kepribadian dan karir yang dipilihnya merupakan suatu hal yang penting dalam perencanaan karir. Kesesuaian ini sangat penting karena kepribadian dapat membuat perbedaan antara kesuksesan yang dicapai dalam karir tertentu oleh individu yang satu dengan individu lainnya,

e. Individu perlu memperhatikan kesempatan karier

Tidak semua kesempatan karier sesuai dengan potensi individu. Individu seharusnya belajar mengenai pekerjaan yang potensial sesuai dengan kemampuannya. Dalam perencanaan karier, individu dapat menyesuaikan dan mengembangkan kesempatan karier yang sesuai dengan kemampuannya.

f. Individu perlu memperhatikan penampilan karier

Penampilan diri individu seharusnya konsisten dengan perilaku dan harapan dalam karier. Pemahaman tentang standar atau kriteria karier akan membantu individu mempertahankan pekerjaannya.

g. Individu perlu memperhatikan gaya hidupnya

Keberhasilan dalam perencanaan karier tergantung pada cara individu mengintegrasikan gaya hidupnya dengan pilhan karier yang terbuka baginya.

2.2 Tes Kepribadian MBTI

MBTI (*Myers Briggs Type Indicator*) merupakan instrument yang dapat mengukur beberapa aspek kecerdasan individu, kepribadian, dan bakat. MBTI dirancang untuk mengukur tipe kepribadian untuk mengetahui kemampuan individu maupun kelompok, dan dapat digunakan untuk mencari karir yang sesuai, membentuk tim kerja yang optimal, serta keperluan lainnya. *Myers-Briggs Type Indicator* merupakan salah satu teori pengelompokan kepribadian individu tertua dan terpopuler di dunia. Teknik pengelompokan kepribadian individu MBTI merupakan teknik yang didasarkan pada teori kepribadian Carl Gustav Jung. Berdasarkan teori kepribadian dari Carl Gustav Jung membagi 16 macam tipe kepribadian yang berpusat pada empat sekala tersebut yaitu ISTJ, ISTP, ESTP, ESTJ, ISFJ, ISFP, ESFP, ESFJ, INFJ, INFP, ENFP, ENFJ, INTJ, INTP, ENTP, dan ENTJ Teknik ini dikembangkan oleh Kathaine C. Briggs dan putrinya, Isabel BriggsMyers (Survey dalam Harahap,2018). MBTI menggunakan teknik kuesioner yang berisi pertanyaan singkat. Hasil kuesioner seseorang akan diklasifikasi berdasarkan empat tipe yang dikotomis (berlawanan). Meskipun berlawanan, setiap individu sebenarnya memiliki keseluruhan dari tipe ini. Namun, kecenderungan terhadap suatu arah tipe tertentu menyebabkan terjadinya klasifikasi (Harahap,2018). Myers & McCaulley (dalam Novitasari,2020) membagi tipe kepribadian menjadi empat skala preferensi yang didasarkan pada:

1. Dimensi pemerolehan energi (*introvert-extrovert*)
2. Dimensi cara pemeroleh informasi (*sensing-intuition*);
3. Dimensi cara pengambilan keputusan (*thinking-feeling*);
4. Dimensi pola pelaksanaan tugas (*judging-perceiving*).

Berikut penjelasan masing-masing dimensi kepribadian menurut Nafis Mudrika (2011:2)

1. *Ekstrovert vs Introvert (E vs I)*

Dimensi EI melihat sumber energi seseorang berasal dari luar atau dalam dirinya. *Ekstrovert* merupakan tipe kepribadian yang menyukai dunia luar. Mereka senang bergaul, berinteraksi sosial, beraktifitas dengan orang lain, serta berfokus pada dunia luar. Sebaliknya, dimensi *introvert* menyukai dunia dalam (diri sendiri). *Introvert* sering menyendiri, merenung, membaca dan tidak begitu suka bergaul dengan banyak orang, mampu bekerja sendiri, penuh konsentrasi, serta fokus.

2. *Sensing vs Intuition (S vs N)*

Dimensi SN melihat cara individu memproses data. Tipe *sensing* memproses data berdasar fakta yang konkrit, praktis, realistis, dan melihat data apa adanya. Mereka menggunakan pedoman pengalaman dan data masa kini. Sementara tipe *intuition* memproses data dengan melihat pola dan hubungan, pemikir abstrak, konseptual, serta melihat berbagai kemungkinan yang dapat terjadi. Mereka berpedoman imajinasi, memilih cara unik, dan fokus pada masa depan. Tipe *intuition* ini sangat inovatif, penuh inspiratif, dan ide unik.

3. *Thinking vs Feeling (T vs F)*

Dimensi ketiga melihat bagaimana orang mengambil keputusan. *Thinking* adalah mereka yang selalu menggunakan logika dan kekuatan analisa untuk mengambil keputusan. Mereka cenderung berorientasi pada tugas dan objektif, terkesan kaku, dan keras kepala. Sementara *feeling* adalah mereka yang melibatkan perasaan, empati, serta nilai-nilai yang diyakini ketika hendak mengambil keputusan. Mereka berorientasi pada hubungan dan subjektif. Tipe *feeling* sering terkesan mamihak, mereka empatik, dan menginginkan harmoni.

4. *Perceiving vs Judging (P vs J)*

Dimensi ini melihat derajat fleksibilitas seseorang, *judging* di sini bukan berarti judgemental (menghakimi). Juga diartikan sebagai tipe orang yang selalu bertumpu pada rencana yang sistematis. Serta senantiasa berpikir dan bertindak teratur (tidak melompat-lompat). Mereka tidak suka hal-hal mendadak dan di luar perencanaan. Tipe *judging* ingin merencanakan pekerjaan dan mengikuti rencana itu. Orang

dengan dimensi ini bagus dalam penjadwalan, penetapan struktur dan perencanaan *step by step*. Sementara tipe *perceiving* adalah mereka yang bersikap fleksibel, spontan, adaptif, dan bertindak secara acak untuk melihat beragam peluang yang muncul. Perubahan mendadak tidak masalah dan ketidakpastiaan membuat mereka bergairah. Orang dengan dimensi *perceiving* bagus dalam menghadapi perubahan dan situasi mendadak.

SESI 1

ORIENTASI KEGIATAN

Durasi Waktu: ± 35 menit

DESKRIPSI

Sesi ini merupakan permulaan sebelum materi pelatihan diberikan kepada para peserta. Kegiatan yang dilakukan meliputi: pengenalan, penjelasan mengenai kerangka kerja pelatihan, kontrak belajar, dan harapan peserta.

TUJUAN

1. Mencairkan suasana agar tercipta *bonding* antar peserta pelatihan
2. Agar pelatihan berjalan dengan interaktif dan partisipatif.
3. Agar memahami keseluruhan tujuan, agenda, dan metode selama pelatihan.
4. Agar peserta memahami keseluruhan peraturan agar setiap sesi pelatihan berjalan dengan tertib dan lancar.

INDIKATOR

1. Peserta dapat lebih mengenal peserta lain, fasilitator, dan co fasilitator,
2. Peserta merasa nyaman selama mengikuti pelatihan dan dengan sukarela berpartisipasi aktif.
3. Peserta mengikuti keseluruhan agenda dengan saksama.
4. Peserta dapat memahami dan mematuhi peraturan yang telah disepakati dalam kontrak belajar.

POKOK BAHASAN

Agenda orientasi atau kerangka kerja pelatihan meliputi

1. Kontrak belajar
2. *Over view*

METODE

1. Permainan
2. *Feedback* personal dan kelompok

ALAT DAN BAHAN

1. Whiteboard
2. Spidol
3. Kertas plano
4. Kertas manila berwarna ukuran 12 cm x 10 cm
5. Kertas karton tebal (10 cm x 12 cm) untuk ID card
6. *Kalender bekas 6 lembar. Gunakan bagian gambar yang terdapat pada setiap halaman kalender untuk dibuat puzzle.*

LANGKAH-LANGKAH FASILITASI



LANGKAH KE-1
PEMBUKAAN (5')

Langkah ini berisi tentang ucapan selamat datang, perkenalan fasilitator dan co-fasilitator, penyampaian tujuan, dan kerangka kerja pelatihan.

LANGKAH KE-2
BUILDING
RAPPORT (15')

Langkah ini fasilitator meminta masing-masing peserta menulis nama panggilan dan profesi yang dicita-citakan pada kartu, kemudian peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok. Cara membagi kelompok melalui permainan "*Angka berkumpul*". Setiap kelompok maksimal terdiri dari 5 (lima) peserta.

LANGKAH KE-3
KONTRAK BELAJAR
DAN POHON
HARAPAN(15')

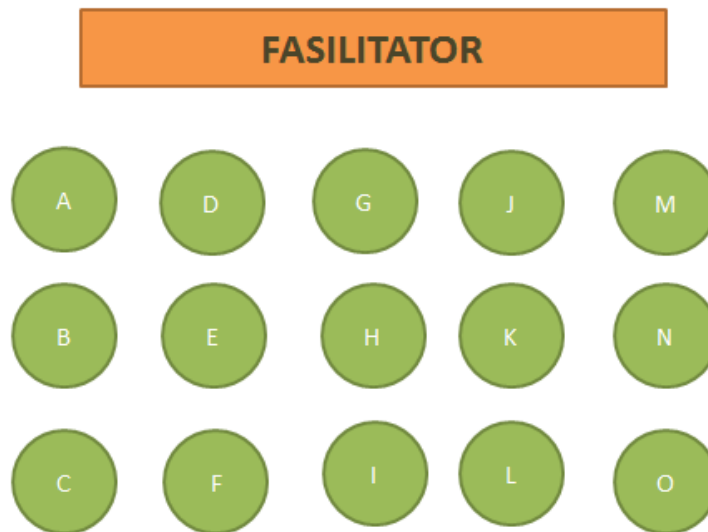
Langkah ini fasilitator menjelaskan target dari sesi kontrak belajar dan menekankan tujuan pelatihan yang harus menjadi fokus bagi peserta. Setelah itu, fasilitator melakukan *brain storming* dengan peserta mengenai aturan-aturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan untuk mendukung suasana yang positif dan produktif di setiap sesi pelatihan. Selain itu fasilitator dan co-fasilitator memandu peserta untuk mengisi pohon fasilitator

PROSES PEMBELAJARAN

LANGKAH 1. PEMBUKAAN

1. Fasilitator dan co-fasilitator mengucapkan salam, selamat datang, dan menanyakan kabar peserta. Kemudian dilanjutkan dengan berdo'a bersama.
2. Tim fasilitator dan co-fasilitator memperkenalkan diri.
3. Fasilitator menjelaskan tujuan umum dan kerangka kerja pelatihan kepada para peserta.

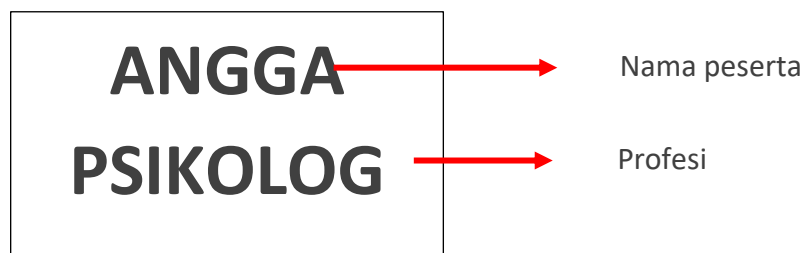
Setting Ruangan



Keterangan : A, B, C, D, E, F, G, H, J, K, L, M N dan O posisi peserta

LANGKAH 2. *BUILDING RAPPORT*

1. Fasilitator dibantu co-fasilitator membagikan kartu dan spidol kepada masing-masing peserta.
2. Selanjutnya, masing-masing peserta diminta untuk menuliskan nama panggilan dan profesi yang dicita-citakannya pada kartu tersebut. Setelah itu, kartu ditempel di baju sebagai tanda pengenal. Contoh penulisan identitas:



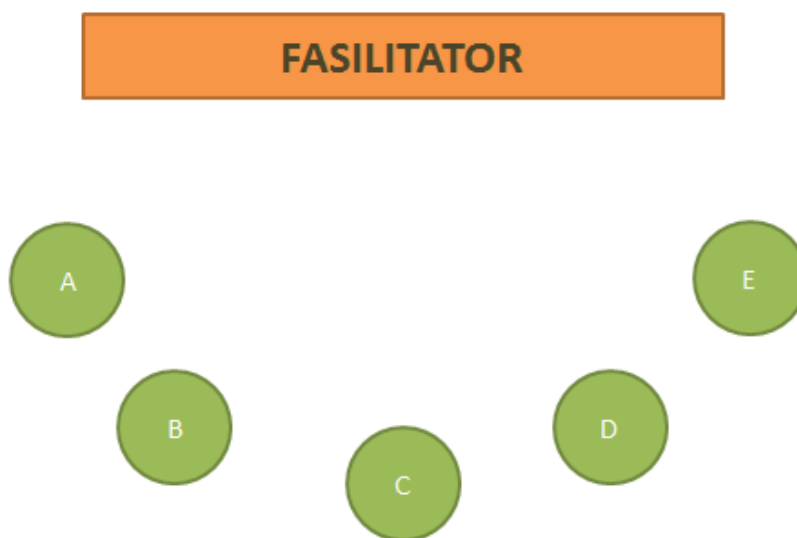
3. Setelah selesai mengisi kartu identitas. Fasilitator dan co-fasilitator memandu permainan "angka berkumpul". Fasilitator menginstruksikan kepada peserta untuk mengikuti perintah fasilitator. Fasilitator menyebutkan angka yang nantinya peserta akan membentuk kelompok sesuai dengan angka.

Contoh:

Fasilitator : “ sapi sebanyak 5 ekor” artinya pesertaharus berkumpul dengan jumlah 5 orang dalam satu lingkaran.

4. Setelah kelompok terbentuk, fasilitator meminta masing-masing peserta untuk menyebutkan nama anggota kelompok sesuai dengan yang tertera pada kartu pengenalan. Kegiatan ini didampingi oleh co-fasilitator. Hal ini bertujuan untuk membuat antar peserta saling mengenal

Setting Ruangan



Keterangan: A, B, C, D, dan E : posisi setiap kelompok

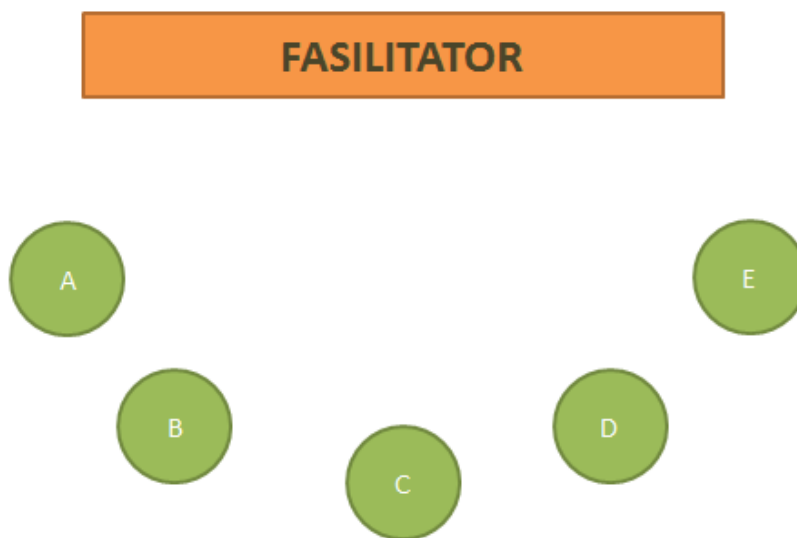
LANGKAH 3. KONTRAK BELAJAR

1. Co-fasilitator membagikan beberapa kertas manila berwarna, *double tip*, dan spidol kepada masing-masing kelompok.
2. Fasilitator menjelaskan target dari sesi kontrak belajar dan menekankan tujuan yang harus menjadi fokus bagi peserta selama pelatihan. Oleh karena itu, perlu disepakati bersama aturan-aturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan selama sesi pelatihan berlangsung.
3. Fasilitator memastikan kembali apakah masing-masing kelompok sudah menerima kertas manila, *double tip* dan spidol.

4. Setiap kelompok peserta diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan pada kertas-kertas manila secara terpisah. Pertanyaan-pertanyaan tersebut meliputi:
 - Sebutkan harapan-harapan peserta setelah mengikuti pelatihan ini!
 - Apa kekhawatiran peserta mengenai pelatihan ini?
 - Usaha-usaha apa saja yang perlu diupayakan agar harapan-harapan tersebut dapat tercapai?
5. Setiap kelompok mulai berdiskusi mengenai jawaban pertanyaan-pertanyaan di atas. Fasilitator menekankan kepada setiap kelompok bahwa jawaban setiap pertanyaan boleh lebih dari satu. Saat peserta berdiskusi, fasilitator menempelkan empat lembar kertas plano pada papan tulis yang akan digunakan untuk menempelkan jawaban.
6. Setelah peserta menulis semua jawaban hasil diskusi, masing-masing perwakilan kelompok diminta untuk menempelkan kertas jawaban mereka pada empat lembar kertas plano yang terpisah untuk setiap pertanyaan.
7. Fasilitator memandu peserta untuk membahas poin-poin jawaban dan meminta klarifikasi peserta jika ditemukan kata-kata yang tidak jelas atau menimbulkan multi-interpretasi.
8. Fasilitator dan peserta bersama-sama mengorganisasikan atau menggolongkan daftar jawaban terkait dengan harapan-harapan peserta berdasarkan aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Selanjutnya, membahas kekhawatiran peserta berkenaan dengan para peserta sendiri, fasilitator, atau pihak lain yang terlibat dalam kegiatan ini.
9. Kemudian, fasilitator mengajak peserta membahas usaha-usaha yang akan dilakukan untuk mengatasi kekhawatiran dan bagaimana mencapai harapan-harapan peserta. Hal ini bertujuan untuk membantu peserta meringkas poin-poin jawaban dari empat pertanyaan yang diajukan fasilitator.
10. Fasilitator membuat “pohon harapan” pada kertas plano. (**Lembar kerja 1.1**) Masing-masing peserta diminta untuk menulis satu kata tentang keinginan pada lembar kerja yang telah disediakan fasilitator.
11. Setelah semua menulis, fasilitator menempelkan kertas plano secara vertikal di depan ruang kelas agar mudah dibaca dan diingat peserta. Dalam hal ini, fasilitator memiliki kewenangan untuk mengeliminasi atau tidak usulan dari peserta, yang kemudian dipekat oleh semua peserta.

12. Fasilitator mengingatkan peserta kembali bahwa seluruh rangkaian proses pelatihan ini menuntut peran aktif semua peserta.
13. Langkah berikutnya yaitu fasilitator memberikan daftar materi dan *run down* pelatihan kepada para peserta untuk didiskusikan. Dalam hal ini fasilitator meminta masukan-masukan dari peserta mengenai materi maupun rancangan jadwal pelatihan.

Setting Ruangan



Keterangan: A, B, C, D, dan E : posisi setiap kelompok

LEMBAR KERJA

1.1. POHON HARAPAN

A. Alasan saya bersedia hadir pada kegiatan pelatihan ini adalah:

- 1.
- 2.
- 3.

B. Harapan saya setelah mengikuti pelatihan ini adalah:

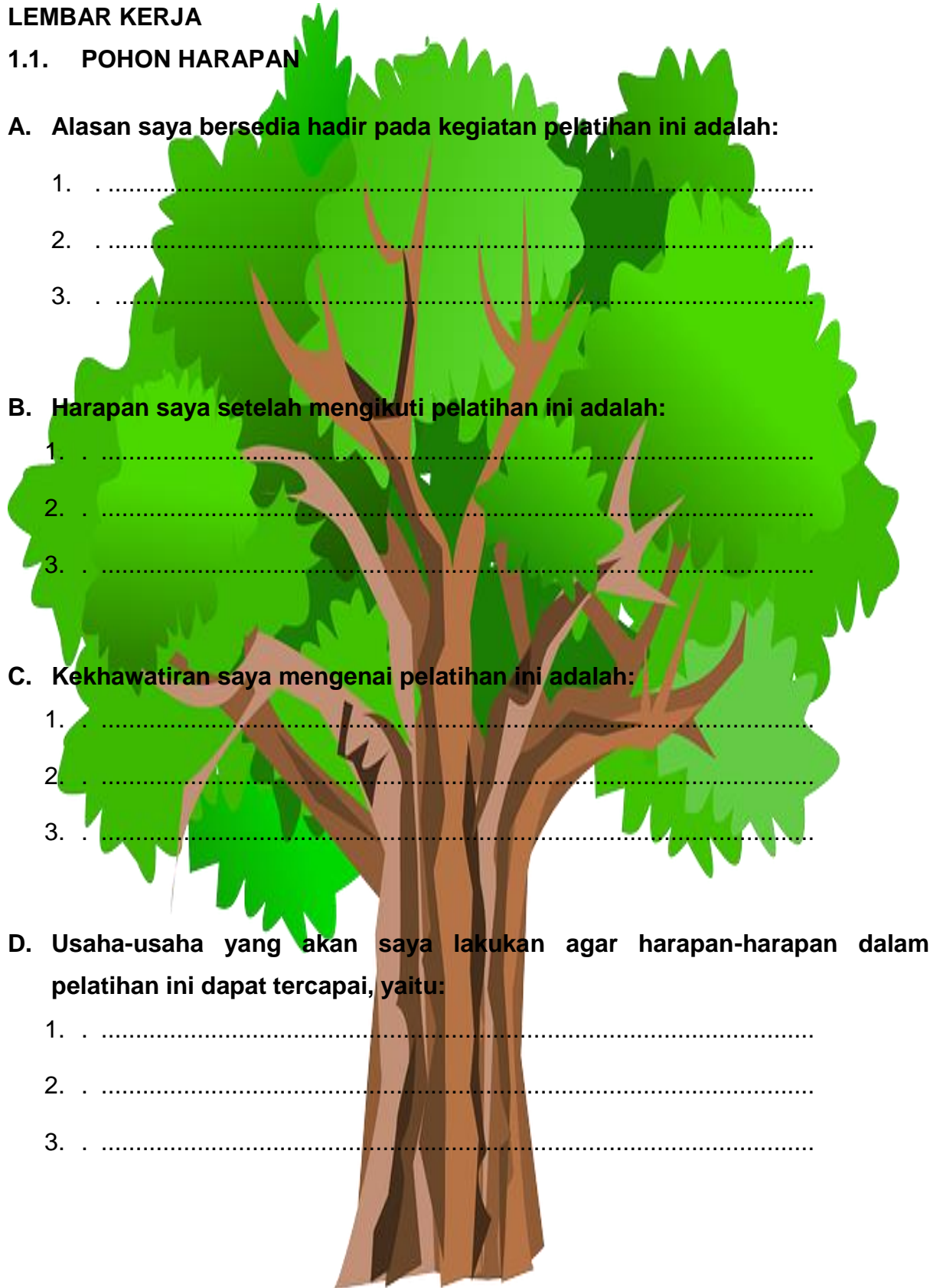
- 1.
- 2.
- 3.

C. Kekhawatiran saya mengenai pelatihan ini adalah:

- 1.
- 2.
- 3.

D. Usaha-usaha yang akan saya lakukan agar harapan-harapan dalam pelatihan ini dapat tercapai, yaitu:

- 1.
- 2.
- 3.



SESI 2

KARIR DAN KEPERIBADIAN

Durasi Waktu: ± 75 menit

DESKRIPSI

Sesi ini merupakan awal diadakannya transfer informasi, penggalian pengetahuan dan eksplorasi pengalaman awal peserta tentang memilih karir. Penggalian pengetahuan dan eksplorasi pengalaman awal dilakukan secara tertulis dengan *pretest* dan lisan dengan pertanyaan terbuka dari fasilitator di awal sesi mengenai mitos dan fakta memilih karir. Transfer informasi yang diberikan meliputi materi tentang definisi perencanaan karir, cara memilih karir, dan hal hal yang dipertimbangkan dalam memilih karir yang berfokus pada kesesuaian tipe kepribadian saat memilih karir.

TUJUAN

1. Mengidentifikasi pengetahuan awal peserta tentang dirinya sendiri berkaitan dengan perencanaan karir.
2. Mengeksplorasi pengetahuan dan pengalaman peserta mengenai cara membuat perencanaan karir, menentukan karir serta hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam memilih karir salah satunya tentang tipe kepribadian.
3. Membangun kesadaran peserta mengenai pentingnya memiliki pengetahuan dalam memilih karir sesuai dengan tipe kepribadian.

INDIKATOR

1. Peserta mampu memahami tentang bagaimana cara memilih karir yang baik.
2. Peserta mampu memberi contoh konkret sebuah usaha dalam memilih karir sesuai dengan tipe kepribadiannya.
3. Peserta mampu menceritakan pengalaman dan cita-cita yang mereka miliki.

POKOK BAHASAN

1. *Pretest*
2. Definisi karir dan perencanaan karir

3. Cara memilih karir
4. Hal-hal yang harus dipertimbangkan dalam memilih karir

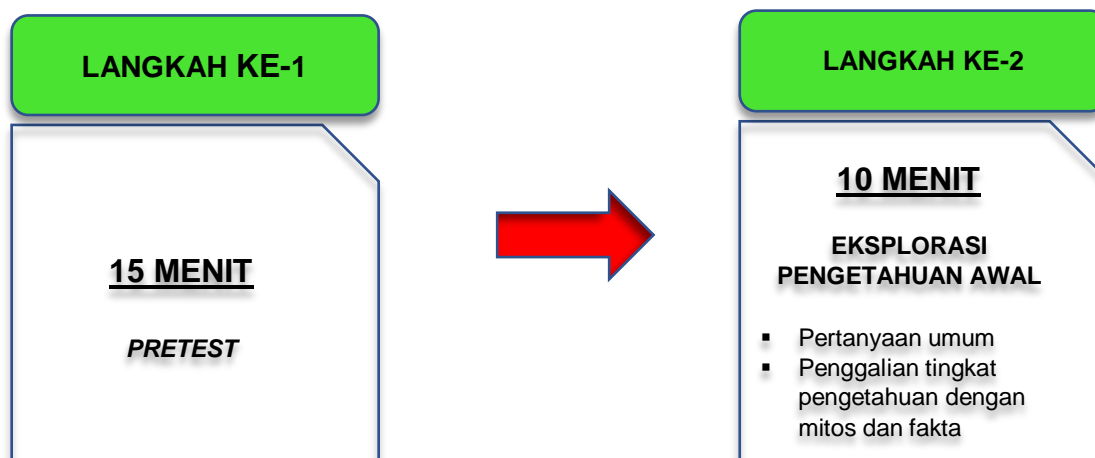
METODE

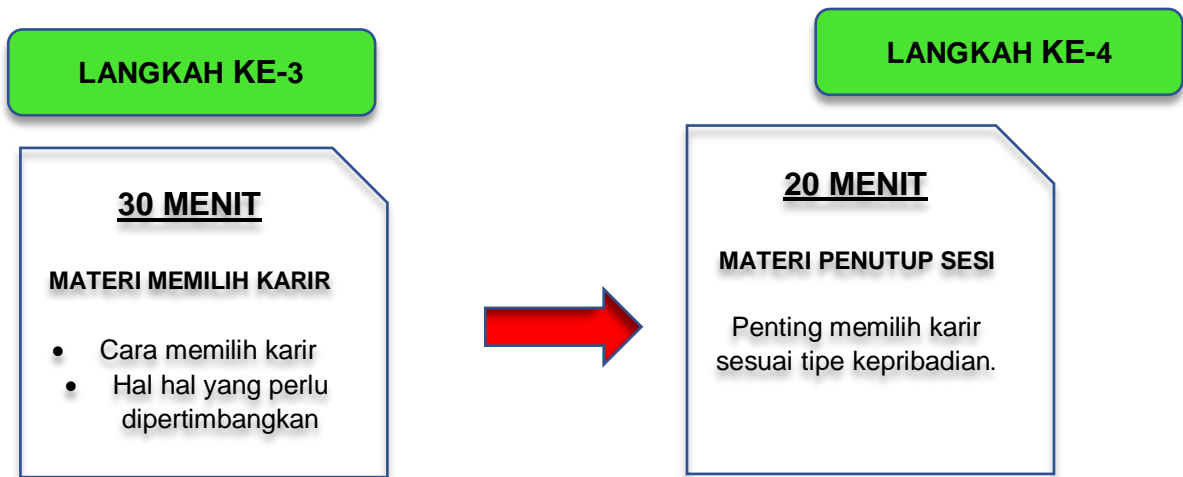
1. Ceramah,
2. *Personal feedback*
3. Refleksi

ALAT DAN BAHAN

1. *Power point* tentang karir dan perencanaan karir
2. *Power Point* tentang cara memilih karir
3. *Power Point* tentang pentingnya memilih karir sesuai tipe kepribadian
4. Kertas plano
5. Spidol

LANGKAH-LANGKAH FASILITASI





LANGKAH KE-1
PRETEST (15')

Langkah ini peserta diminta untuk mengisi lembar *pretest* sebelum materi pelatihan diberikan. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengetahuan peserta mengenai perencanaan karir khususnya perencanaan karir melalui tipe kepribadian. Hasil dari *pretest* akan dibandingkan dengan hasil *post-test* yang akan diberikan pada saat rencana tindak lanjut atau pasca pelatihan.

LANGKAH KE-2
EKPLORASI
PENGETAHUAN
AWAL (10')

Langkah ini berisi tentang pertanyaan dari fasilitator untuk menggali, pengetahuan yang dimiliki peserta terkait pemahaman mereka tentang perencanaan karir, mitos dan fakta tentang karir sehingga pemberian materi pada sesi selanjutnya akan lebih efektif dan efisien.

LANGKAH KE-3
MATERI MEMILIH
KARIR (30')

Langkah ini fasilitator mulai menyampaikan materi terkait definisi perencanaan karir, cara memilih karir serta hal-hal yang dipertimbangkan dalam memilih karir. Materi disusun dengan *power point* yang berisi informasi berupa gambar, dan poin penting materi.

Selama materi, fasilitator memberikan kesempatan kepada peserta untuk berpendapat dan ditulis di kertas plano menggunakan spidol untuk selanjutnya didiskusikan dan dirangkai menjadi sebuah pemahaman bersama.

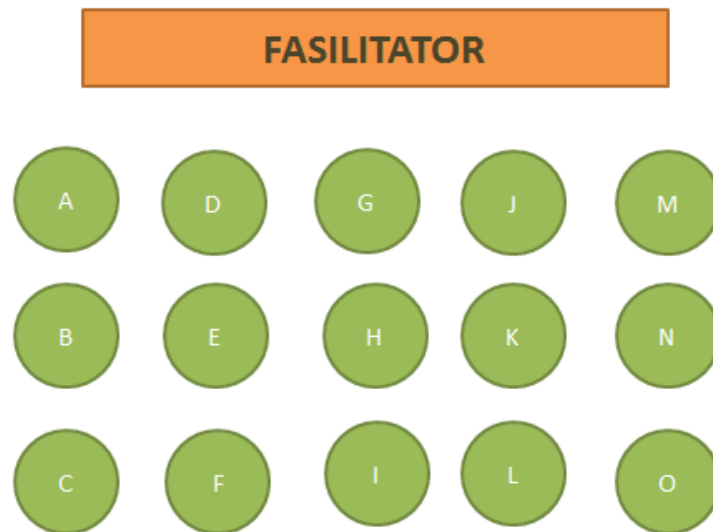
LANGKAH KE-4 Langkah ini fasilitator mengajak peserta untuk memahami pentingnya memahami tipe kepribadian dalam memilih karir. Peserta difokuskan pada poin mengenai kepribadian dalam perencanaan karir

PROSES PEMBELAJARAN

LANGKAH 1. *PRETEST*

1. Peserta masih duduk di kursi masing - masing
2. Fasilitator menanyakan kembali semangat peserta, untuk lebih mencairkan suasana.
3. Selanjutnya fasilitator menjelaskan bahwa setelah ini mereka akan mendapatkan lembar *pretest* (**Lembar kerja 2.1**).
4. Fasilitator membagikan lembar *pretest* dan alat tulis kepada para peserta.
5. Fasilitator memberikan informasi bahwa *pretest* ini wajib dikerjakan.
6. Selanjutnya fasilitator menjelaskan tata cara mengisi *pretest*.
7. Peserta diberikan waktu selama 15 menit untuk mengerjakan.
8. Peserta wajib mengisi seluruh pernyataan didalam lembar *pretest* sesuai dengan kondisi yang dialami peserta
9. Fasilitator menekankan bahwa tidak ada benar salah atau baik buruk dalam mengisi lembar *pretest*.
10. Fasilitator mengumpulkan seluruh lembar *pretest* dari peserta yang telah selesai dikerjakan.

Setting Ruang

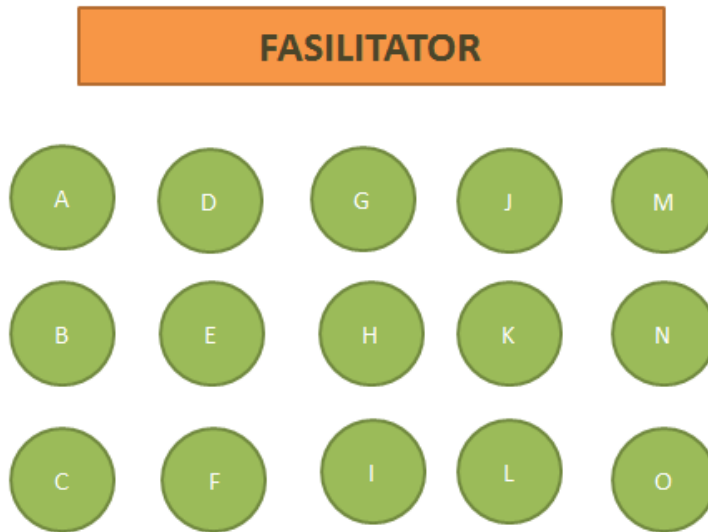


Keterangan : A, B, C, D, E, F, G, H, J, K, L, M N dan O posisi peserta

LANGKAH 2. EKSPLORASI PENGETAHUAN

1. Fasilitator menjelaskan tujuan dan materi bahasan pada sesi ini. Dalam hal ini, fasilitator menekankan bahwa yang akan dibahas adalah hal-hal yang sangat dekat dengan keseharian peserta, sehingga peserta dapat secara aktif berpartisipasi memberikan pendapat, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki.
2. Fasilitator memberikan stimulasi pertanyaan pembuka tentang pengetahuan peserta terkait perencanaan karir. Pertanyaan tersebut meliputi:
 - Siapa yang dulu punya cita-cita jadi profesi tertentu?
 - Kira-kira kenapa si kok pengen jadi profesi itu?
 - Apakah profesi yang kita inginkan bisa tercapai?
3. Fasilitator mengajak peserta untuk merefleksikan dan mencari tahu atau mengingat cita-cita (profesi) apa yang mereka miliki dan bagaimana mereka berusaha meraih cita-cita tersebut.

Setting Ruangan



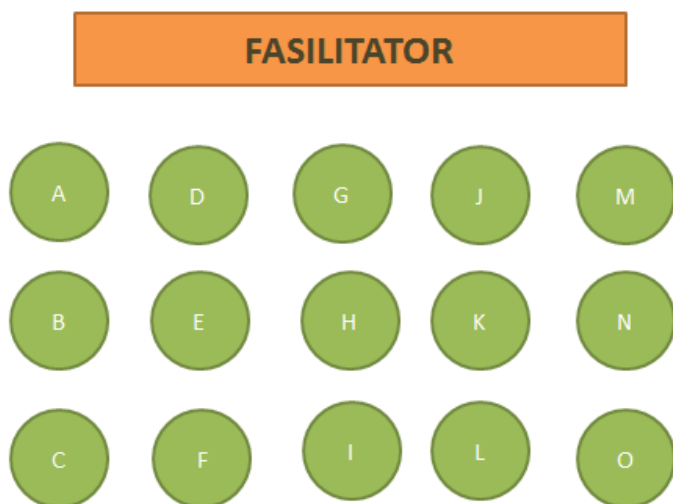
Keterangan : A, B, C, D, E, F, G, H, J, K , L , M,N dan O posisi peserta

LANGKAH 3. PEMBERIAN MATERI

1. Fasilitator menyiapkan media *powerpoint*.
2. Fasilitator mengecek konsentrasi peserta dengan bermain “tepek tunggal tepek ganda”. Peraturannya:
 - Para peserta diminta untuk berdiri.
 - Fasilitator akan memberikan instruksi tepek tunggal maka peserta harus bertepuk tangan sebanyak satu kali.
 - Apabila fasilitator memberikan instruksi tepek ganda, maka peserta harus bertepuk tangan sebanyak dua kali.
 - Tetapi jika bukan kedua instruksi tersebut yang diucapkan oleh fasilitator, peserta tidak boleh bertepuk tangan.
3. Setelah *ice breaking*, fasilitator meminta peserta untuk duduk kembali.
4. Fasilitator memberikan pengantar berupa stimulasi pertanyaan mengenai definisi perencanaan karir. Para peserta diajak untuk saling berpendapat dan bersama-sama menemukan poin penting dalam definisi yang dirumuskan oleh peserta.
5. Fasilitator menampilkan beberapa contoh profesi dan nama-nama tokoh terkenal yang berhasil berprestasi atau berhasil berkarir.

6. Fasilitator kemudian mengajak peserta untuk berpendapat kira-kira mengapa mereka bisa sukses berkarir.
7. Fasilitator kemudian merangkum jawaban peserta dan memberikan benang merah tentang definisi perencanaan karir, cara memilih karir hingga hal-hal apa saja yang perlu dipertimbangkan dalam memilih karir.
8. Secara sederhana fasilitator membuat bagan di kertas plano dan peserta dipersilahkan untuk mengambil kesimpulan dari bagan dan benang merah yang sudah dibuat oleh fasilitator.

Setting Ruangan

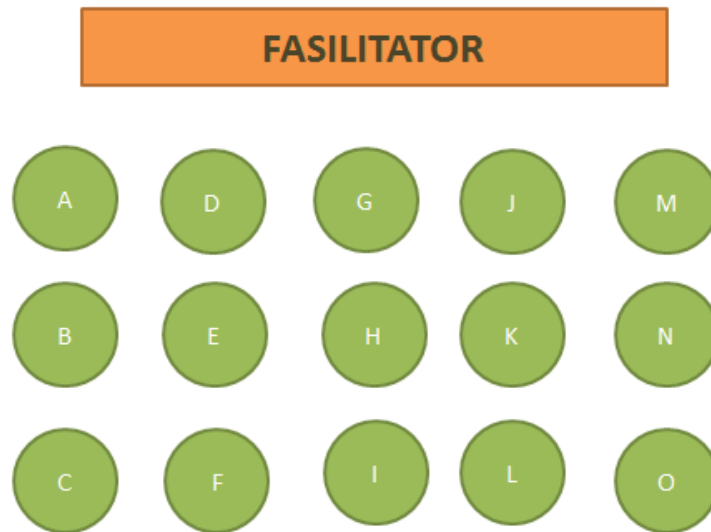


Keterangan : A, B, C, D, E, F, G, H, J, K, L, M, N dan O posisi peserta

LANGKAH 4. PENARIKAN KESIMPULAN

1. Fasilitator mengajak peserta *mereview* materi yang telah diberikan.
2. Fasilitator mengajak peserta untuk fokus membahas mengenai pemilihan karir dengan mengetahui tipe kepribadian sebagai point utama
3. Fasilitator memberikan kesempatan kepada peserta untuk berpendapat tentang hubungan antara tipe kepribadian dan pemilihan karir.
4. Fasilitator memberikan point penting tentang hubungan antara tipe kepribadian dengan pemilihan karir.

Setting Ruangan



Keterangan : A, B, C, D, E, F, G, H, J, K, L, M, N dan O posisi peserta

LEMBAR KERJA / MATERI

2.1 PRETEST

Nama / inisial :
Jenis kelamin :
Usia :

Jabatan :
Masa kerja :

Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya dengan cara melingkari salah satu angka yang disediakan.

1. Pemahaman saya tentang definisi kepribadian

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Pemahaman saya tentang hubungan antara kepribadian dengan perilaku

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Pemahaman saya tentang karakteristik kepribadian introvert

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Pemahaman saya tentang karakteristik kepribadian ekstrovert

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Pemahaman saya tentang pengaruh kepribadian terhadap pemilihan karir

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Pemahaman saya tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Pemahaman saya tentang pengaruh kepribadian dan tata cara pengukurannya secara sederhana

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. Kepercayaan diri saya dalam memberikan konseling tentang pemilihan karir pada siswa

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2 MATERI

MATERI EKSPLORASI PENGETAHUAN AWAL

Tim Pengabdian Masyarakat
Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Semarang

1. Rahmawati Prihastuty, S.Psi, M.Si
2. Amri Hana Muhammad, S.Psi, M.A
3. Abdul Aziz, Spsi, M.Psi
4. Dyah Ayu Rahmawati, S.Psi, MA
5. Dr. Siti Nuzulia, S.Psi, M.Si
6. Siti Nur Dzakiyyatul Khasanah
7. Oktav Awangga Putra

**MITOS
atau
FAKTA**

MITOS KELIRU TENTANG KARIR



3. SAYA TIDAK DAPAT HIDUP DARI HOBI



2. SEORANG KONSULTAN KARIR DAPAT MEMBERITAHU SAYA PEKERJAAN YANG TERBAIK



"I'm looking for a career in something that will make me first in line for a government bailout if I mess up."

5. GAJI BESAR ADALAH KARIR YANG TERBAIK



6. SATU KARIR UNTUK SELAMANYA



7. JIKA SAYA MENGUBAH KARIER, MAKA SKILL SAYA AKAN SIA-SIA

❖ Skill atau keahlian anda akan tetap tersimpan dalam diri anda dan bisa anda gunakan untuk pekerjaan lain atau menggunakannya di perusahaan lain meskipun dengan cara yang berbeda.



8. JIKA SAUDARA, TEMAN, ATAU PAMAN SAYA SENANG DENGAN KARIER TERSEBUT, MAKA SAYA AKAN PILIH KARIR YANG SERUPA



9. COBA DULU, MASALAH GAGAL URUSAN BELAKANGAN

- ◉ Memilih karir hendaknya diawali dengan pemetaan (mapping) dan analisis yang menyangkut kemampuan, kegemaran, cita-cita, kesempatan, jumlah salary, dan sebagainya.

- ◉ Dengan melakukan pemetaan tersebut anda akan mendapat simpulan yang tepat.



MATERI MEMILIH KARIR

Apa yang harus
dipertimbangkan dalam
memilih karir ?

Ini adalah salah satu faktor yang paling penting bagi kepuasan karir jangka panjang.

Temukan pekerjaan yang memotivasi Anda, maka Anda telah menemukan karir yang tepat.

1. Motivasi



2. Minat





3. Keterampilan

4. Ambisi

- Apakah Anda menginginkan satu pekerjaan tunggal seumur hidup Anda atau memiliki pilihan untuk mengubah karir?
 - Apa tujuan jangka panjang Anda? Ini mungkin termasuk pertanyaan seperti:
 - Bagaimana dan kapan Anda ingin memulai menikah, berkeluarga dan menetap?
 - Apakah Anda akhirnya ingin mendirikan bisnis Anda sendiri atau menaiki tangga jabatan di dalam perusahaan besar?
 - Kapan Anda ingin pensiun?
-

Kendala termasuk Komitmen keuangan atau keterbatasan, Lokasi geografis di mana Anda dapat bekerja, Tanggung jawab keluarga, Cacat fisik atau pembatasan serta Kualifikasi atau pendidikan Anda.



5. Kendala



6. Kesempatan



7. Values

Hal ini mungkin termasuk Gaya hidup yang Anda inginkan, keyakinan Anda, agama atau panduan etika yang Anda ikuti.

Jenis organisasi atau orang yang ingin Anda bekerja untuknya dan Produk atau jasa yang Anda ingin berkontribusi di dalamnya.

Apakah ada kecocokan antara kepribadian Anda dan karir pilihan?

Hal ini memiliki dampak signifikan pada apakah Anda menemukan pekerjaan yang dapat membuat Anda merasa terpuaskan.

8. Kepribadian



MATERI
PENUTUP SESI



KEPRIBADIAN

Adalah suatu organisasi yang dinamis dalam diri individu, yang sistem psikofisiknya menentukan karakteristik, tingkah laku serta cara berpikir seseorang (Allport)



Roys and Powell menyatakan bahwa, kepribadian merupakan sebuah sistem dlm diri yang terbangun dari cara individu: memandang dunianya (world views), memandang dirinya sendiri (images of self) dan menjalani hidupnya (life styles)



SESI 3

TES KEPRIBADIAN

Durasi Waktu: ± 75 menit

DESKRIPSI

Pada sesi ini, fasilitator akan mengajak peserta untuk mengetahui tipe kepribadian mereka dan cara mengetahuinya menggunakan alat tes kepribadian MBTI.

TUJUAN

1. Mengidentifikasi kepribadian peserta
2. Mengetahui jenis jenis tipe kepribadian
3. Mengetahui cara mengerjakan tes kepribadian sederhana
4. Mengetahui cara menginstruksikan cara mengerjakan tes psikologi MBTI.

INDIKATOR

1. Peserta mampu menjelaskan tipe kepribadian dari dirinya sendiri.
2. Peserta mampu memahami jenis jenis tipe kepribadian.
3. Peserta mampu mengerjakan tes psikologi MBTI.
4. Peserta mampu menginstruksikan pengerjaan tes psikologi MBTI.

POKOK BAHASAN

1. Jenis jenis kepribadian
2. Karakteristik setiap jenis kepribadian
3. Cara mengerjakan tes psikologi MBTI.
4. Cara menginstruksikan tes psikologi MBTI.

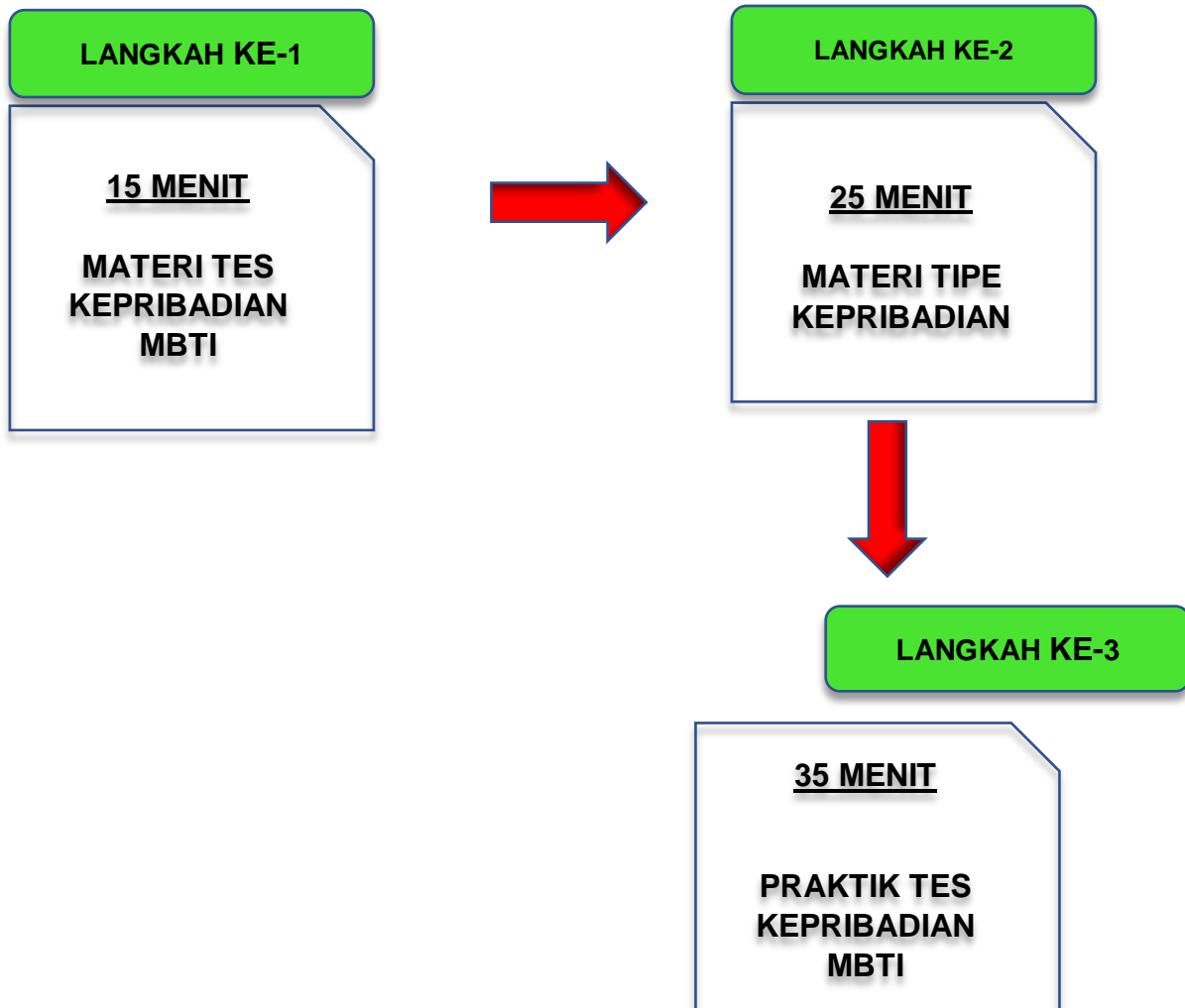
METODE

1. Ceramah
2. Refleksi
3. Praktik

ALAT DAN BAHAN

1. *Powerpoint* tentang jenis jenis kepribadian
2. *Excel* tes psikologi MBTI
3. Kertas hvs
4. Spidol hitam kecil

LANGKAH-LANGKAH FASILITASI



LANGKAH KE-1
MATERI TES
PSIKOLOGI MBTI
(15')

Langkah fasilitator menjelaskan tentang apa itu tes psikologi MBTI (*Myers Briggs Type Indicator*), sejarah singkat, dan kegunaan dari tes tersebut.

LANGKAH KE-2

Fasilitator menjelaskan tentang jenis jenis tipe

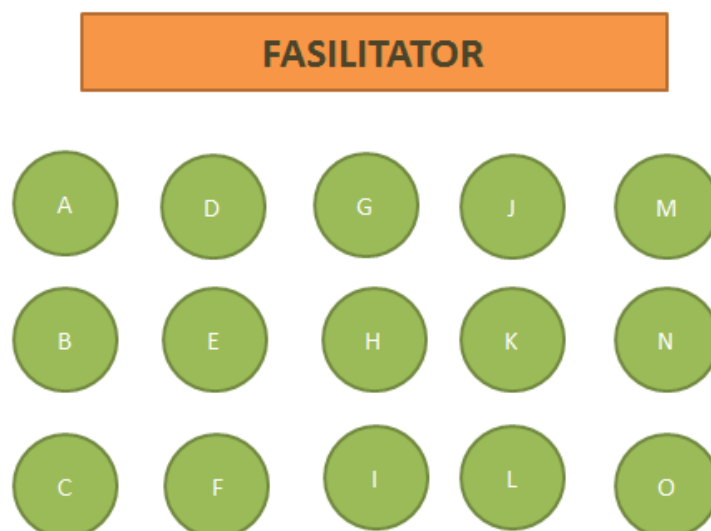
MATERI TIPE KEPRIBADIAN (25')	kepribadian sesuai dengan tes psikologi MBTI. Mulai dari dimensinya hingga karakteristik setiap tipenya.
LANGKAH KE-3 PRAKTIK TES PSIKOLOGI MBTI (35')	Langkah ini fasilitator mengajak peserta untuk mengerjakan tes kepribadian MBTI untuk mengetahui tipe dan karakteristik dari kepribadiannya. Selanjutnya peserta diajak praktik menginstruksikan pengerjaan tes kepribadian MBTI.

PROSES PEMBELAJARAN

LANGKAH 1. MATERI TES PSIKOLOGI MBTI

1. Peserta duduk di kursi masing masing.
2. Fasiliator menanyakan kembali semangat peserta, untuk lebih mencairkan suasana.
3. Fasilitator mulai menampilkan *powerpoint* materi tentang tes psikologi MBTI.
4. Peserta dipersilahkan bertanya selama materi berjalan.

Setting Ruangan

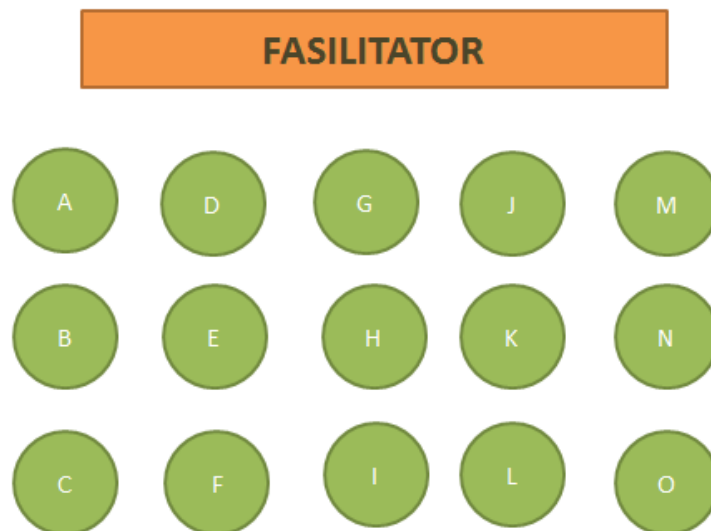


Keterangan : A, B, C, D, E, F, G, H, J, K , L , M,N dan O posisi peserta

LANGKAH 2. MATERI TIPE KEPRIBADIAN

1. Peserta duduk di kursi masing masing
2. Fasilitator membuka sesi dengan menanyakan
 - Pernahkah peserta mendengar tentang tipe kepribadian setiap orang berbeda?
 - Adakah peserta yang tau tipe kepribadian masing masing?
 - Pernahkah peserta mendengar tentang kepribadian *introvert ekstrovert*?
 - Selain itu adakah tipe kepribadian yang pernah peserta tau atau dengar?
3. Fasilitator menjelaskan jenis jenis tipe kepribadian dengan *powerpoint*.
4. Co Fasilitator memberikan selemba hvs dan spidol hitam kecil
5. Fasilitator meminta peserta menuliskan kepribadian apa yang paling sesuai dengan diri mereka di selemba kertas kosong.
6. Peserta menuliskan kepribadian yang paling sesuai dengan dirinya
7. Peserta diminta untuk menyimpan hasil pekerjaannya
8. Peserta dipersilahkan bertanya selama materi berjalan.

Setting Ruangan

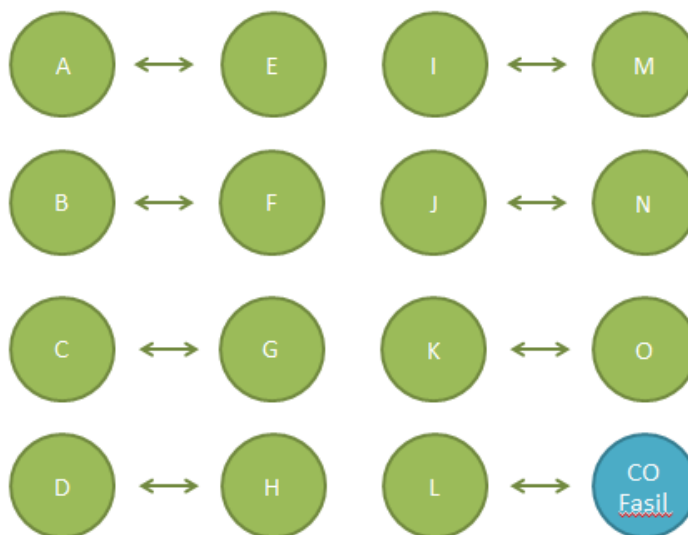


Keterangan : A, B, C, D, E, F, G, H, J, K, L, M, N dan O posisi peserta

LANGKAH 3. PRAKTIK TES KEPERIBADIAN MBTI

1. Peserta duduk di kursi masing masing
2. Co Fasilitator memberian file excel/ program tes kepribadian MBTI
3. Fasilitator menjelaskan petunjuk pengisian tes kepribadian MBTI
4. Peserta diminta memahami petunjuk yang sudah diberikan dan dijelaskan
5. Peserta dipersilahkan mengerjakan sesuai dengan petunjuk
6. Saat selesai mengerjakan peserta akan langsung menerima hasilnya
7. Peserta diminta mencocokkan apakah hasil tes sesuai dengan yang dituliskan pada lembar hvs putih di langkah sebelumnya
8. Fasilitator membantu memberi benang merah pada sesi ini.
9. Fasilitator mengajak peserta untuk belajar menginstruksikan cara mengerjakan tes, sesuai yang sudah dicontohkan
10. Peserta berpasangan dengan berhadapan hadapan dengan teman disisi kanan kirinya.
11. Peserta secara bergantian mempraktikan

Setting Ruangan



Keterangan A,B,C,D,E,F,G,H,I,J,K,L,M,N,dan O adalah peserta. CO Fasil adalah Co Fasilitator.

LEMBAR KERJA /MATERI

MATERI TES KEPRIBADIAN MBTI

MBTI



MBTI stands for Myers Briggs Type Indicator. This is a tool which is frequently used to help individuals understand their own communication preference and how they interact with others. Having an awareness of what MBTI is can help you adapt your interpersonal approach to different situations and audiences.

MBTI derives its underpinning theory from the work of Carl Jung and "Psychological Type". Isabel Briggs Myers and her mother Katharine Briggs developed the system to make Jung's work more accessible and useful in people's everyday lives.

More than 2 million people use the MBTI personal inventory all around the world, with 20+ years of research and over 4000 research papers validating the theory.

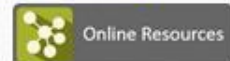
Common uses for MBTI include:

- Developing yourself
- Working with teams
- Understanding stress reactions
- Career development
- Working relationships
- Communication style
- Resolving conflict
- Leadership style
- Managing change
- Valuing diversity
- Considering team and organisational culture
- Problem-solving



Imperial College
London

MBTI talks about an individual's *preference* not their *capability*. This is an important distinction. Everyone has the *capability* to use all styles, however they will have a *preferred* style which they will use most of the time.



For example; you will have a preference to use one hand rather than the other to write. In the space below write your name with your preferred hand. Then switch to your non-preferred hand to write your name.

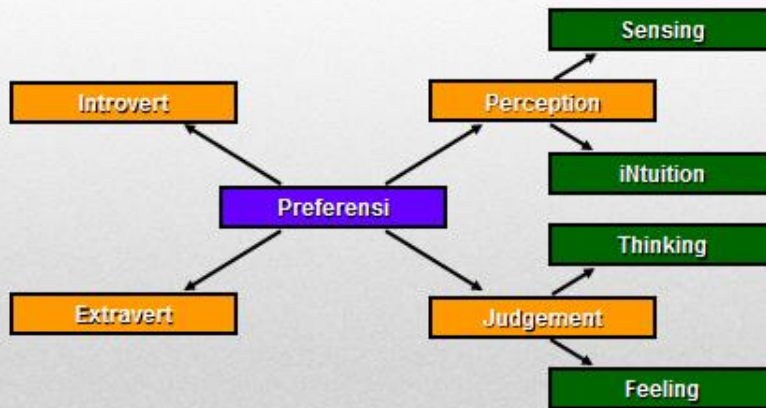
Preferred hand: Non-preferred hand:

You are capable of writing your name with both; however your preferred hand was easier to use, the outcome was better and it felt natural. Using your non-preferred hand meant the result wasn't quite as good, you had to concentrate more and it probably took longer. It will get better with practice, however it is likely you will out of habit go back to your preferred hand. It is the same with type.

The purpose of MBTI is to raise awareness of your own *preference* and recognise where the other styles could add value, thinking about how you could do this. No one style is better than the others. An understanding of all increases flexibility and adaptability.

NB MBTI should never be used as part of a recruitment process.

Model 4 Kecenderungan



So, what are the preferences?



MBTI uses four scales to talk about preference, each with two opposing preferences. These are called the four dimensions of type and they are:



KOMBINASI 4 DIMENSI

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

4 Dimensi Kecenderungan

E Extraverted — Prefers to draw energy from the world of activity, people and things	or	I Introverted — Prefers to draw energy from the inner world of reflections, feelings and ideas
S Sensing — Prefers to focus on information gained from the five senses and on practical applications	or	N Intuition — Prefers to focus on patterns, connections and possible meanings
T Thinking — Prefers to base decisions on logic and objective analysis of cause and effect	or	F Feeling — Prefers to base decisions on a valuing process, considering what is important to people
J Judging — Likes a planned, organised approach to life and prefers to have things organised	or	P Perceiving — Likes a flexible, spontaneous approach and prefers to keep options open

MATERI TIPE KEPERIBADIAN



PENILAIAN DIRI

Penjelasan ciri-ciri masing-masing tipe:

E Extraverted — Prefers to draw energy from the world of activity, people and things	or	I Introverted — Prefers to draw energy from the inner world of reflections, feelings and ideas
S Sensing — Prefers to focus on information gained from the five senses and on practical applications	or	N Intuition — Prefers to focus on patterns, connections and possible meanings
T Thinking — Prefers to base decisions on logic and objective analysis of cause and effect	or	F Feeling — Prefers to base decisions on a valuing process, considering what is important to people
J Judging — Likes a planned, organised approach to life and prefers to have things organised	or	P Perceiving — Likes a flexible, spontaneous approach and prefers to keep options open

**Di manakah letak kecenderungan Anda?
Seberapa jelaskah kecenderungan Anda?**



EXTRAVERSION VS INTROVERSION – WHERE YOU GET YOUR ENERGY FROM



Extraversion (E)

- Tend to act before thinking
- Prefer to get into action
- Talk things through
- More expressive when interacting
- Gain energy from interaction
- Have a breadth of interests

Remember, extraversion and introversion aren't to do with sociability or social confidence, it is all to do with where someone gets their energy from.

Imperial College
London



Introversion (I)

- Tend to think before acting
- Prefer to spend time on reflection
- Think things through
- More contained when interacting
- Gain energy from concentration
- Have a depth of interests

When thinking about your own preference consider the below situations and reflect on whether you have preference for introversion or extraversion.

How do you operate in meetings?

Do you like to talk things through (E) or prefer time to think things through (I)?

What is your preferred working environment?

Do you like a busy and lively environment with opportunities for interaction (E) or prefer quiet space for reflection and concentration (I)?

How do you recharge at the end of the day?

Re-energising by doing something active (E) or having time to wind down and think things through (I)?

What kind of hobbies do you enjoy?

Hobbies that involve action and allow you to meet others (E) or ones that encourage reflection and allow concentration (I)?

Extravert

Intravert

Merasa tertarik pada peristiwa yang terjadi di sekitarnya	Merasa tertarik pada hal-hal yang terjadi di dalam dirinya
Men dapatkan energi/semangat melalui perjumpaan dengan orang lain	Mendapatkan energi/semangat melalui pemikiran/penghayatan atas suatu gagasan
Menanggapi dengan cepat, kadang tanpa dipikirkan lebih dahulu	Berpikir banyak sebelum bertindak, kadang tidak menjadi tindakan
Mudah mengungkapkan perasaannya, mudah diketahui isi hatinya	Menyimpan perasaannya di dalam hati, tenang dan menahandiri
Suka berpartisipasi aktif dalam berbagai tugas	Suka tempat yang tenang dan pribadi untuk dapat berkonsentrasi
Mudah berkomentar tentang orang, benda, ide	Mempertimbangkan ide, gagasan, dan kesan dengan hati-hati
Mengembangkan ide-ide dengan berdiskusi bersama, sambil berbicara	Mengembangkan ide-ide dg memikirkan sendiri, baru kemudian berbicara

SENSING V INTUITION – WHAT KIND OF INFORMATION YOU

PREFER TO GATHER



Sensing (S)

- Want to know the facts
- Look at specifics
- Adopt a realistic approach
- Focus on the here and now
- Ensure things work in practice
- Collect observations about the world.

Intuition (N)

- Seek out new ideas
- Look at the bigger picture
- Adopt an imaginative approach
- Anticipate the future
- Ensure things work in theory
- Use conceptual frameworks

Remember, sensing isn't to do with being "sensitive" and intuitive isn't to do with "gut feel".

When thinking about your own preference consider the below situations and reflect on whether you have preference for sensing or intuition.

What kind of instructions work well for you?

Do you prefer step by step, realistic instructions that are clear and accurate (S) or do you prefer to be given the overall purpose and work it out for yourself (N)? Imagine you are completing an ikea flat pack – do you follow the instructions (S) or just give it a go (N)?

How do you approach learning something new?

YOU like to try things out and experience, focussing on learning that has a practical application (S) or rather explore how learning fits with other ideas and explore imaginatively (N)?

What information do you need when buying something?

The facts, specification and details to see if it will meet your needs (S) or an overview and imagine how the product will work for you, a vision of the future and how you will use it (N)?

29

Sensing	iNtuition
Tertarik dengan penerapan yang praktis dan realistis, keterkaitan fakta-fakta	Tertarik dg konsep, kemungkinan, dan tantangan pada masa depan
Mengacu dan memulai dg bagian spesifik (fakta, bukti, detil, contoh) terlebih dulu	Mengacu dan memulai dengan kerangka keseluruhan terlebih dulu
Senang melakukan hal-hal yang praktis; Menyukai usulan yang jelas dan nyata	Senang melakukan hal-hal yang inovatif; Menyukai usulan yang lain dari biasanya
Menyukai kontinuitas dari suatu hal, dg melakukan perbaikan di dalamnya	Menyukai perubahan, kadang radikal, terhadap kontinuitas dari suatu hal
Senang mengacu pada pengalaman, cara, dan ketrampilan yang telah dikuasai	Senang tantangan memecahkan masalah baru dan mempelajari ketrampilan baru
Jarang salah sehubungan dg fakta, namun dapat mengabaikan inspirasi	Jarang mengabaikan inspirasi, namun dapat kurang memperhatikan fakta-fakta
Ber tindak langkah demi langkah; Secara tepat memperkirakan waktu yg diperlukan	Ber tindak dg semangat yg meledak ledak, mengikuti inspirasi seiring dg waktu

* Thinking x feeling = how we make decisions






[Online Resources](#)

Thinking (T)

- Apply logical reasoning
- Use cause-and-effect analysis
- Seek objective truth
- Decide using impersonal criteria
- Focus on tasks
- Provide a critique

Feeling (F)

- Apply individual values
- Understand others' viewpoints
- Seek harmony
- Decide according to personal circumstance
- Focus on relationships
- Offer praise

Remember, just because someone has a thinking preference, this doesn't mean they don't have feelings! And just because someone has a feeling preference this doesn't mean they don't think about things!

When thinking about your own preference consider the below situations and reflect on whether you have preference for thinking or feeling.

How do you go about making decisions?
Do you step out of the situation to decide objectively, using impersonal criteria (T) or do you step into the situation to weigh things up and take into account personal circumstance (F)?

How do you like to be recognised/appreciated?
For a job well done at the end of a task (T) or for personal contribution and to be valued throughout the project (F)?

How would you help someone with a problem?
By fixing the problem by looking at practicalities and focussing on tasks (T) or by supporting someone, seeing how they feel about the situation and focussing on relationships?

Imperial College London

Thinking

Suka yang singkat dan padat; Cenderung memperhatikan pemikiran dari perasaan

Mempertimbangkan apasaja pro dan kontra dari setiap alternatif

Kritis dan objektif secara intelektual; emosi & perasaan sbg pertimbangan kedua

Dapat diyakinkan dengan penjelasan yang lugas dan impersonal

Dapat bekerja dg baik meski suasana hub. tidak harmonis; berfokus pada tugas

Tanpa sadar menjengkelkan orang karena tdk memberi perhatian pada perasaannya

Cenderung teguh pada pemikirannya dan cermat dalam memberikan kritik

Feeling

Suka yg personal dan selaras; Cenderung memperhatikan perasaan drpd pemikiran

Menimbang akibat suatu alternatif bagi orang dan hal yang diajunjung tinggi

Menghargai & menerima scr interpersonal; logika & objektivitas sbg pertimb. kedua

Dapat diyakinkan dengan kharisma seseorang

Bekerja dg sangat baik dalam suasana hub. yg harmonis; berfokus pada orang-orang

Senang memberikan apa yg dibutuhkan orang lain, bahkan dalam hal-hal kecil

Cenderung simpatik, tdk suka menyatakan hal yg tidak menyenangkan pada orang lain

* Judging y Perceiving = how you deal with the world around you



Judging (J)

- Like to come to closure
- Make plans
- Act in a controlled way
- Prefer to act within a structure
- Prefer to schedule activities



Perceiving (P)

- Like to keep a range of choices available
- Remain flexible
- Respond to emerging information
- Prefer to go with the flow
- Prefer to be spontaneous

Remember, judging isn't to do with being "judgemental" and perceiving isn't to do with being "perceptive".

Imperial College
London

When thinking about your own preference consider the below situations and reflect on whether you have preference for judging or perceiving.

What is your approach to deadlines?

Do you work in a step by step approach to complete a task, being frustrate by last minute pressure or change (J) or do you prefer to work in an emergent, flexible way feeling energised by last minute pressure (P)?

At what point do you come to closure on a decision?

You prefer to decide sooner rather than later so you have the decision made and you can plan accordingly (J) or rather keep your options open as long as possible so you aren't tied down by a decision (P)?

When do you work and when do you play?

Tend not to feel comfortable playing whilst there is work to be done, see play as a reward for finishing work (J) or play without the outstanding work interfering with your enjoyment, seeing life as too short not to take the opportunity to play (P)?

Judgment

Suka gaya hidup tegas, terencana, teratur;
Tidak suka dengan hal yang mendadak

Merasa terdukung dengan kesepakatan,
struktur dan jadwal-jadwal

Mengharap orang lain mengikuti aturan,
jadwal, target yang sudah ditentukan

Menjaga fokus pada yg harus diselesaikan,
dapat mengabaikan hal yg baru muncul

Senang untuk mengelola dan
menyelesaikan suatu proyek

Merasa lebih nyaman jika
sudah membuat kepastian akhir

Berfokus pada penyelesaian tugas,
arah, dan tujuan

Perception

Suka gaya hidup fleksibel;
Menikmati kejutan hal yang tak terduga

Dapat menyesuaikan diri dg perubahan;
Menghindari jadwal/struktur yg ketat/kaku

Mengharap orang lain dapat berespon
terhadap tuntutan situasi yang muncul

Ingin memasukkan sebanyak mungkin hal,
sehingga dapat menunda tugas yang ada

Senang memulai suatu proyek dan
terbuka thd perubahan pada saat akhir

Merasa lebih nyaman dg membiarkan
keadaan terbuka, tak ingin ada yg tertinggal

Berfokus pada proses,
kebebasan, dan keleluasaan

How does this work in practice?



These preferences will combine to form a four letter type and will influence how you interact with the people around you. See the examples below to illustrate the different approaches people may take in work scenarios.

In a meeting – Extraversion and Introversion

An extraverted preference will often like to talk through their thoughts to work through issues, whereas an introverted preference will need time to reflect. This can cause a potential clash in meetings – with extraverts potentially being frustrated by the lack of contribution from the introverts, and introverts becoming frustrated with not having time to think and the extraverts dominating the conversation!

Approach to feedback – Thinking and feeling

These preferences approach feedback differently; it is useful to bear this in mind. Thinkers will focus on improving the task, they may notice flaws and critique first, completely forgetting to offer praise. Whereas feelers give feedback to support the person and praise good points (sometimes even overlooking the flaws!). A mismatch can be demotivating to an individual and they can be left feeling frustrated or under supported.

Email communication – Sensing and intuition

Individuals with a sensing preference will prefer to give a detailed account in emails, taking time to provide specifics. Emails can often be long and perceived as unnecessarily complicated to intuitive preferences. Their approach to emails may be to give the big picture and talk about the purpose of a piece of work, however they may neglect some of the useful detail that sensing preference requires.

Project work – Judging and perceiving

Judging preference will often like to create a plan, allocate tasks and get stuck into a project to get it completed ASAP. People with a perceiving preference may feel restricted by this, without the flexibility and freedom to explore options. This can cause conflict when working on a project with judging preference potentially becoming frustrated that a perceiving preference is cutting things fine, and the perceiving preference feeling rushed into action.

Order of Preferences

ISTJ 1. Sensing 2. Thinking 3. Feeling 4. Intuition	ISFJ 1. Sensing 2. Feeling 3. Thinking 4. Intuition	INFJ 1. Intuition 2. Feeling 3. Thinking 4. Sensing	INTJ 1. Intuition 2. Thinking 3. Feeling 4. Sensing
ISTP 1. Thinking 2. Sensing 3. Intuition 4. Feeling	ISFP 1. Feeling 2. Sensing 3. Intuition 4. Thinking	INFP 1. Feeling 2. Intuition 3. Sensing 4. Thinking	INTP 1. Thinking 2. Intuition 3. Sensing 4. Feeling
ESTP 1. Sensing 2. Thinking 3. Feeling 4. Intuition	ESFP 1. Sensing 2. Feeling 3. Thinking 4. Intuition	ENFP 1. Intuition 2. Feeling 3. Thinking 4. Sensing	ENTP 1. Intuition 2. Thinking 3. Feeling 4. Sensing
ESTJ 1. Thinking 2. Sensing 3. Intuition 4. Feeling	ESFJ 1. Feeling 2. Sensing 3. Intuition 4. Thinking	ENFJ 1. Feeling 2. Intuition 3. Sensing 4. Thinking	ENTJ 1. Thinking 2. Intuition 3. Sensing 4. Feeling

Isabeltch Hersh, Katherine W. Hersh, and Sandra Kofke Hersh, MBTI® Facilitator Program (24-64) © 2003 by CPP, Inc. Permission is hereby granted to reproduce this material in whole or in part for non-profit use. Duplication for any other use, including resale, is a violation of copyright law. MBTI is a trademark or registered trademark of the Myers-Briggs Type Indicator Trust in the United States and other countries.

ESTJ

Realists who are quick to make practical decisions.

1. Insurance sales agent
2. Pharmacist
3. Lawyer
4. Project manager
5. Judge

ISTJ

Hard workers who value their responsibilities and commitments.

1. Auditor
2. Accountant
3. Chief financial officer
4. Web development engineer
5. Government employee

ESFJ

Gregarious traditionalists motivated to help others.

1. Sales representative
2. Nurse/Healthcare worker
3. Social worker
4. PR account executive
5. Loan officer

ISFJ

Modest and determined workers who enjoy helping others.

1. Dentist
2. Elementary school teacher
3. Librarian
4. Franchise owner
5. Customer service representative

ESTP

Pragmatists who love excitement and excel in a crisis.

1. Detective
2. Banker
3. Investor
4. Entertainment agent
5. Sports coach

ISTP

Straightforward and honest people who prefer action to conversation.

1. Civil engineer
2. Economist
3. Pilot
4. Data communications analyst
5. Emergency room physician

ESFP

Lively and playful people who value common sense.

1. Child welfare counselor
2. Primary care physician
3. Actor
4. Interior designer
5. Environmental scientist

ISFP

Warm and sensitive types who like to help people in tangible ways.

1. Fashion designer
2. Physical therapist
3. Massage therapist
4. Landscape architect
5. Storekeeper

<p>E N T J</p> <p>Natural leaders who are logical, analytical, and good strategic planners.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Executive 2. Lawyer 3. Market research analyst 4. Management/Business consultant 5. Venture capitalist 	<p>I N T J</p> <p>Creative perfectionists who prefer to do things their own way.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investment banker 2. Personal financial adviser 3. Software developer 4. Economist 5. Executive 	<p>E N F J</p> <p>People-lovers who are energetic, articulate, and diplomatic.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Advertising executive 2. Public relations specialist 3. Corporate coach/Trainer 4. Sales manager 5. Employment specialist/HR professional 	<p>I N F J</p> <p>Thoughtful, creative people driven by firm principles and personal integrity.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Therapist/Mental health counselor 2. Social worker 3. HR diversity manager 4. Organizational development consultant 5. Customer relations manager
<p>E N T P</p> <p>Enterprising creative people who enjoy new challenges.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrepreneur 2. Real estate developer 3. Advertising creative director 4. Marketing director 5. Politician/Political consultant 	<p>I N T P</p> <p>Independent and creative problem-solvers.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Computer programmer/Software designer 2. Financial analyst 3. Architect 4. College professor 5. Economist 	<p>E N F P</p> <p>Curious and confident creative types who see possibilities everywhere.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Journalist 2. Advertising creative director 3. Consultant 4. Restaurateur 5. Event planner 	<p>I N F P</p> <p>Sensitive idealists motivated by their deeper personal values.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Graphic designer 2. Psychologist/Therapist 3. Writer/Editor 4. Physical therapist 5. HR development trainer

SESI 4

PENUTUPAN

Durasi Waktu: ± 35 menit

DESKRIPSI

Pada sesi ini, fasilitator akan memandu peserta untuk menarik kesimpulan dari materi yang telah disampaikan dengan diskusi tanya jawab

TUJUAN

1. Memberikan *point* penting disetiap sesi.
2. Menetapkan kesimpulan materi kegiatan.
3. Melihat hasil peningkatan pengetahuan peserta.

INDIKATOR

1. Peserta mampu menemukan *point* penting disetiap sesi materi yang telah diikuti
2. Peserta mampu menyusun *point point* penting menjadi sebuah kesimpulan.
3. Peserta mendapatkan peningkatan pengetahuan setelah kegiatan dilaksanakan.
4. Peserta mampu menerapkan pengetahuan yang didapatkan dalam dunia kerja.

POKOK BAHASAN

1. Menentukan *point* penting disetiap sesi materi.
2. Menjelaskan kesimpulan dari seluruh materi selama kegiatan berlangsung.

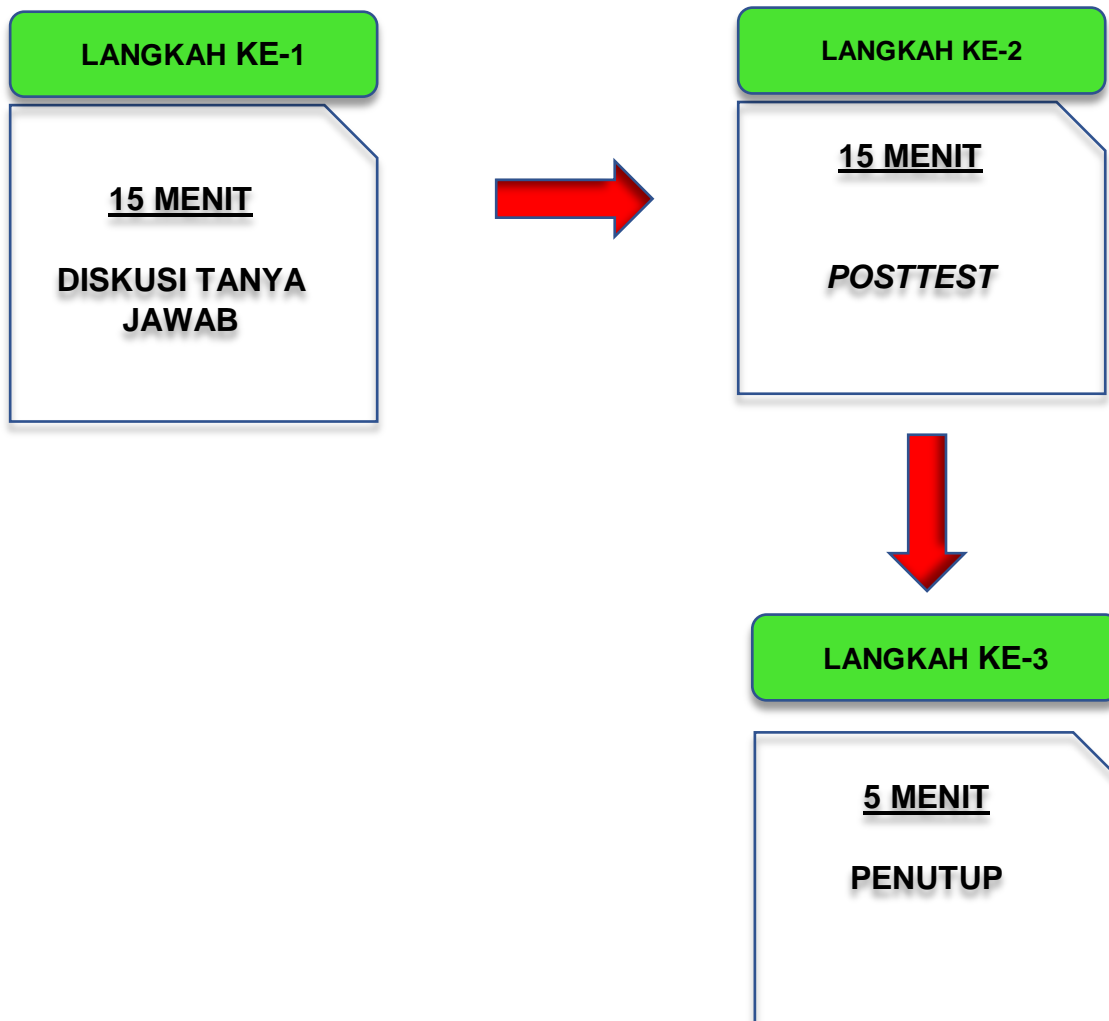
METODE

1. Ceramah dua arah

ALAT DAN BAHAN

1. *Posttest*
2. Alat tulis
3. Kertas plano
4. Spidol

LANGKAH-LANGKAH FASILITASI



LANGKAH KE-1
DISKUSI TANYA
JAWAB (15')

Langkah ini fasilitator mempersilahkan peserta untuk memberikan pertanyaan, untuk dijawab oleh sesama peserta maupun fasilitator. Pertanyaan dapat berupa penggalian informasi atau memperdalam materi yang sudah disampaikan.

LANGKAH KE-2
POSTTEST (15')

Langkah ini peserta diminta untuk mengisi lembar *posttest* yang nantinya akan dibandingkan dengan hasil *pretest* yang dilakukan sebelum kegiatan.

LANGKAH KE-3
PENUTUPI (5')

Langkah ini fasilitator menyampaikan kesimpulan singkat tentang kegiatan yang sudah berjalan.

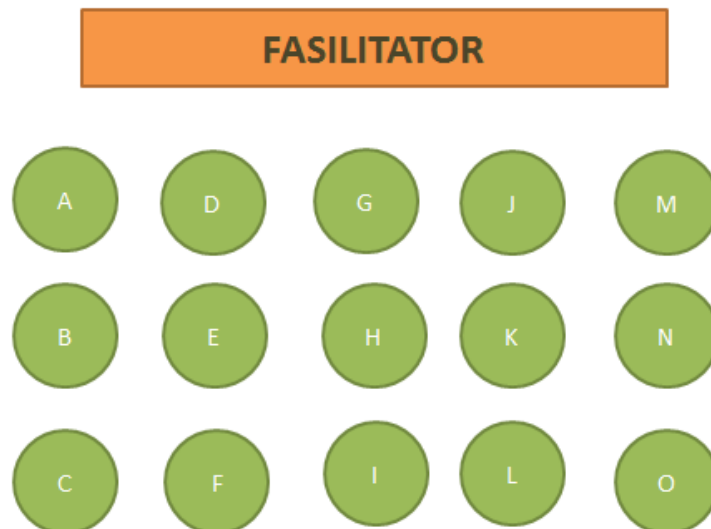
Fasilitator juga memberikan semangat kepada peserta untuk menerapkan ilmu yang didapatkan di dunia kerja.

PROSES PEMBELAJARAN

LANGKAH 1. DISKUSI TANYA JAWAB

1. Fasilitator menanyakan kembali semangat peserta, untuk lebih mencairkan suasana.
2. Fasilitator mempersilahkan kepada seluruh peserta untuk saling bertanya dan menjawab.
3. Peserta yang hendak bertanya atau menjawab diwajibkan untuk mengangkat tangan terlebih dahulu. Setelah Co fasilitator memilih dan mempersilahkan peserta bisa langsung menyampaikan jawaban atau pertanyaannya.

Setting Ruangan

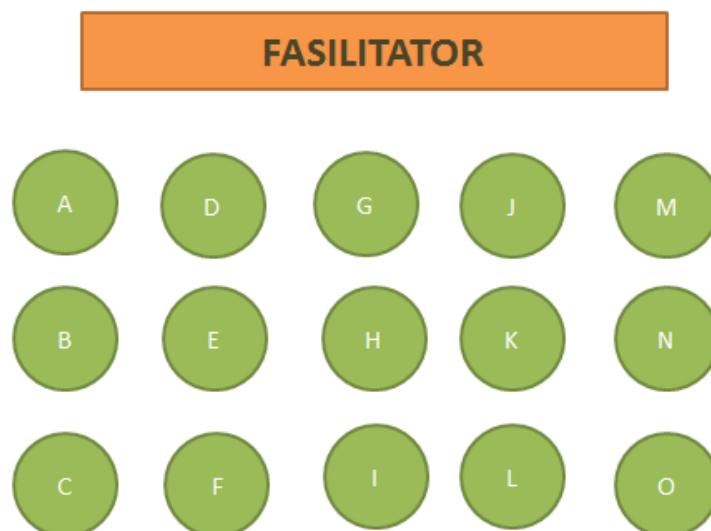


Keterangan : A, B, C, D, E, F, G, H, J, K , L , M,N dan O posisi peserta

LANGKAH 2. *POSTTEST*

1. Fasilitator menjelaskan bahwa setelah ini mereka akan mendapatkan lembar *posttest* (Lembar kerja 4.1).
2. Co Fasilitator membagikan lembar *posttest* .
3. Fasilitator memberikan informasi bahwa *posttest* ini wajib dikerjakan.
4. Selanjutnya fasilitator menjelaskan tata cara mengisi *posttest*.
5. Peserta diberikan waktu selama 10 menit untuk mengerjakan.
6. Peserta wajib mengisi seluruh pernyataan didalam lembar *posttest* sesuai dengan kondisi yang dialami peserta
7. Fasilitator menekankan bahwa tidak ada benar salah atau baik buruk dalam mengisi lembar *posttest*.
8. Co Fasilitator mengumpulkan seluruh lembar *posttest* dari peserta yang telah selesai dikerjakan

Setting Ruang



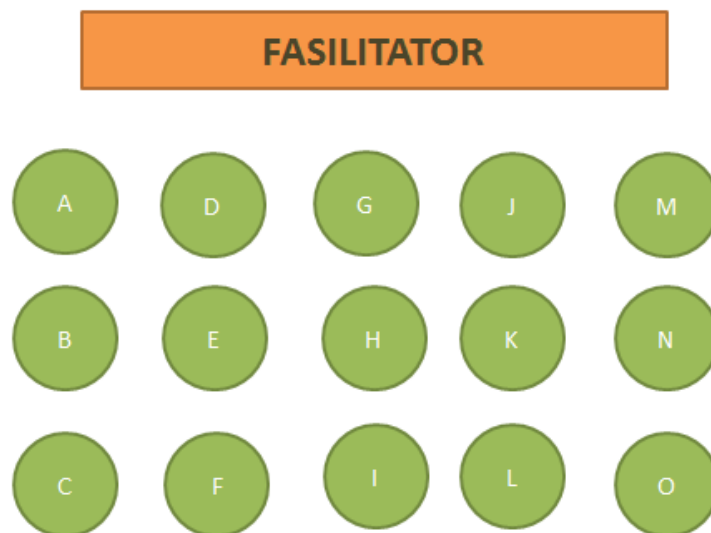
Keterangan : A, B, C, D, E, F, G, H, J, K , L , M,N dan O posisi peserta

LANGKAH 3. **PENUTUP**

1. Fasilitator menanyakan bagaimana perasaan peserta selama kegiatan.
2. Fasilitator menanyakan bagaimana kesan selama kegiatan.

3. Fasilitator meminta perwakilan peserta untuk mereview hasil materi selama kegiatan pelatihan.
4. Fasilitator mencoba meminta peserta untuk menyampaikan hal baru apa yang bisa didapatkan.
5. Fasilitator meminta peserta untuk menyampaikan materi paling menarik dan alasannya.
6. Secara sukarela peserta diminta mengisi lembar evaluasi kegiatan (**Lembar kerja 4.2**)
7. Co fasilitator mengumpulkan lembar evaluasi yang telah diisi.
8. Fasilitator menutup kegiatan dengan saling menyapa dan bersalaman.
9. Seluruh fasilitator dan peserta berfoto bersama

Setting Ruang



Keterangan : A, B, C, D, E, F, G, H, J, K, L, M, N dan O posisi peserta

LEMBAR KERJA / MATERI

4.1 POSTTEST

Nama / inisial :
Jenis kelamin :
Usia :

Jabatan :
Masa kerja :

Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya dengan cara melingkari salah satu angka yang disediakan.

1. Pemahaman saya tentang definisi kepribadian

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Pemahaman saya tentang hubungan antara kepribadian dengan perilaku

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Pemahaman saya tentang karakteristik kepribadian introvert

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Pemahaman saya tentang karakteristik kepribadian ekstrovert

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Pemahaman saya tentang pengaruh kepribadian terhadap pemilihan karir

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Pemahaman saya tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Pemahaman saya tentang pengaruh kepribadian dan tata cara pengukurannya secara sederhana

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. Kepercayaan diri saya dalam memberikan konseling tentang pemilihan karir pada siswa

Sama sekali tidak paham

Sangat paham

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4.2 LEMBAR EVALUASI

Nama / inisial :

Usia :

Jenis kelamin :

Keterangan

1 : Sangat Buruk

2 : Buruk

3 : Cukup

4 : Baik

5 : Baik Sekali

Penyelenggaraan	1	2	3	4	5
Tema Pelatihan ini bermanfaat bagi saya					
Penyelenggaraan kegiatan ini tepat waktu					
Materi yang disampaikan dalam pelatihan lengkap					
Relevansi materi dengan pekerjaan					
Kemungkinan penerapan materi dalam pekerjaan					
Narasumber	1	2	3	4	5
Narasumber menguasai materi yang disampaikan					
Metode penyampaian materi yang digunakan mempermudah dalam memahami materi					
Cara penyajian materi (<i>power point</i>) mudah dipahami					
Narasumber interaktif dengan peserta dalam menyampaikan materi					
Penggunaan alat bantu yang digunakan narasumber mempermudah pemahaman terhadap materi					
Narasumber mampu mengelola waktu dalam menyampaikan materi					
Komentar Positif	Kritik dan saran		Rencana Tindak Lanjut		

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, S. (2015). Penggunaan Tehnik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa. *Jurnal Fokus Konseling*, 45-56.
- Antoni, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the University of Petroşani, Economics*, 10(2), 13-22
- Damayanti, D., & Widyowati, A. (2018). Peningkatan Career Decision Making Self Efficacy (CDMSE) Melalui Pelatihan Perencanaan Karir Pada Siswa SMK. *Humanitas*, 35-45.
- Djamarah, S. (2005). B. 2002. *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dillard. J. M. (1985). *Lifelong Career Planing*. Ohio: A bell & Howell Company Columbus.
- Fadlillah, A. M., & Ruhjatini, D. (2019). Edukasi perencanaan karir bagi siswa-siswi SMA di Kecamatan Limo, Bogor. *Jurnal Pemberdayaan*, 327-340.
- Harahap, R. N., & Muslim, K. (2018). Peningkatan Akurasi Pada Prediksi Kepribadian MBTI Pengguna Twitter Menggunakan Augmentasi Data. *Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 815-822.
- Irmayanti, R. (2019). Perencanaan Karir Pada Siswa SMP. *Quanta*, 1-6.
- Laksana, T. G., & Permata, D. I. (2016). Identifikasi Kepribadian Siswa Melalui Penerapan Sistem Pakar Dengan Teknik Forward Chaining. *Senapati*, 265-273.
- Novitasari, L. L. (2020). Profil Pemecahan Masalah Matematika Kontekstual Siswa SMP Ditinjau dari Kepribadian MBTI. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 631-646.
- Putri, O., & Bundayawan, K. (2020). Sistem Pakar Identifikasi Kepribadian Remaja dengan Metode Forward Chaining. *VOTE TEKNIKA*, 31-39.
- Rahmalia, R., & Nugraha, S. P. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Me and My Future untuk Meningkatkan Pengetahuan Guru BK tentang Perencanaan Karir Peserta Didik.
- Rohm, A. Robert. 2000. *Positive Personality Profiles: "d-i-s-c-over" personality insight to understand yourself- and others!*, Atlanta, Ga: Personality insights.
- Sahrah, A., & Yuniasanti, R. (2018). Efektivitas Pelatihan Pemberian Dukungan Sosial pada Walinapi dengan Metode Bermain dan Permainan Peran. *Jurnal Psikologi*, 45(2), 151-163.
- Sari, K., & Istiqoma, V. A. (2019). Upaya Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karier Melalui Bimbingan Karir Media Mind Mapping. *Juang Wahana Konseling*, 20-29.

- Supriatna, Dadang. 2009. Pengenalan Media Pembelajaran Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa. Jakarta
- Suseno, H. (2017). Pola Pembinaan Kompetensi Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pagu Kabupaten Kediri. *Inovasi-Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 57-64.
- Tartilan, A., Aspin, & Rudin, A. (2017). Pengaruh Pemberian Layanan Informasi Karir Terhadap Perencanaan Karir Siswa SMA negeri 1 Lawa. *BENING*, 133-144.
- Ulfa, M. (2017). Hubungan Gaya Belajar Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Sosial Siswa Kelas V SD Negeri 10 Metro Timur.
- Waddel, J. & Maggie B. 2005. Career Planning and Developmental for Students: Building a Career in Professional Practice Discipline. *Canadian Journal of Career Development*, 4(2), 4-