

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Konsep Kematangan Karier

1. Hakikat Karier

Penelitian Levinson (dalam Isaacson, 1985) menunjukkan bahwa komponen terpenting dari kehidupan manusia dewasa adalah: (1) keluarga, dan (2) pekerjaan. Dua komponen tersebut sangat menentukan kebahagiaan hidup manusia, sehingga tidak mengherankan jika masalah pekerjaan dan keluarga praktis menyita seluruh perhatian, waktu dan energy dari kehidupan kita.

Menurut Herr dan Cramer (dalam Isaacson, 1985) pekerjaan memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan ekonomis, sosial, dan psikologis. Secara ekonomis orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan/uang yang bisa digunakan untuk membeli barang dan jasa guna mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat daripada orang yang menganggur.

Secara sosial orang yang bekerja mendapat status sosial yang lebih terhormat daripada yang tidak bekerja. Lebih jauh lagi orang yang memiliki pekerjaan secara psikologis akan meningkatkan harga diri dan

kompetensi Pekerjaan juga dapat menjadi wahana yang subur untuk mengaktualisasikan segala potensi yang dimiliki individu.

Pekerjaan tidak serta merta merupakan karier. Kata pekerjaan (*work, job, employment*) menunjuk pada setiap kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa (Isaacson, 1985); sedangkan kata karier (*career*) lebih menunjuk pada pekerjaan atau jabatan yang ditekuni dan diyakini sebagai panggilan hidup, yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan seseorang, serta mewarnai seluruh gaya hidupnya (Winkel, 1991). Maka dari itu pemilihan karier lebih memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang dari pada kalau sekedar mendapat pekerjaan yang sifatnya sementara waktu.

Pengertian Karier Menurut Gibson dkk (2000) karier merupakan urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Menurut Handoko (2000) karier adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Suatu karier terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan dan ketentraman sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu. Menurut Murray (dalam Mamat, 2009), menjelaskan bahwa karier dapat dikatakan sebagai suatu rentangan aktivitas

pekerjaan yang saling berhubungan; dalam hal ini seseorang memajukan kehidupannya dengan melibatkan berbagai perilaku, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita sebagai satu rentang hidupnya sendiri. Definisi ini memandang karier sebagai rentangan aktivitas pekerjaan yang diakibatkan oleh adanya kekuatan inner person pada diri manusia. Surya (dalam Sunardi, 2008) menegaskan bahwa karier erat kaitannya dengan pekerjaan, tetapi mempunyai makna yang lebih luas dari pada pekerjaan.

Hall (1990) menjelaskan karier adalah pengalaman kerja terkait dan kegiatan yang diarahkan pada tujuan pribadi dan organisasi, melalui jalan mana seseorang akan melewatinya selama seumur hidupnya, mereka adalah sebagian di bawah kekuasaannya dan sebagian di bawah kendali orang lain. Karier juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Simamora (2001) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

2. Pengertian Kematangan Karier

Hal yang dipandang cukup penting dalam perkembangan karier individu adalah konsep kematangan karier. Kematangan karier adalah kesadaran akan kemampuan untuk membuat pilihan karier yang sesuai, termasuk kesadaran akan hal-hal yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karier, serta tingkatan pilihan karier yang realistis dan konsisten sepanjang waktu (Levinso, Ohler, Caswell & Kiewra, dalam Patton & Creed, 2003).

Powell & Luzzo (dalam Patton & Creed, 2001) memandang hal yang sama dengan Levinson dkk yakni kematangan karier merupakan suatu ukuran dari kesiapan untuk membuat keputusan karier berdasarkan sikap dan pengetahuan dari pembuatan keputusan karier. Kemudian Yost & Corbishly (dalam Seligman, 1994) mendefinisikan kematangan karier sebagai kemampuan untuk bernegosiasi dengan tugas-tugas dan perubahan-perubahan yang berkaitan dengan perkembangan karier, serta kesiapan dalam menyelaraskan pilihan karier dengan usia dan tingkatan perkembangan karier. Sependapat dengan Yost & Corbisly, Savickas (dalam Creed & Patton, 2003) menyatakan bahwa kematangan karier mengarah kepada kesiapan individu untuk membuat informasi, membuat keputusan karier yang

berkaitan dengan usia dan mengatasi tugas perkembangan karier.

Crites (Herr dan Cramer: 174) berpendapat bahwa *“the maturity of an individual’s vocational behavior as indicated by the similarity between his behavior and that of the oldest individual’s in his vocational stages”*. Definisi ini menunjukkan bahwa kematangan karier merupakan perilaku vokasional individu yang diindikasikan oleh kesamaan antara perilakunya dengan individu-individu yang lebih tua dalam tahapan vokasionalnya.

Sejalan dengan itu Manribu (1986:13) berpendapat bahwa: “kematangan karier adalah taraf perkembangan karier individu dalam suatu tahap atas dasar perbandingannya dengan kelompok seusianya dan yang diharapkan bagi usia tersebut.”

Begitu pula pendapat Syamsu Yusuf dan Nurhudaya (2004:68) yang menyatakan: “tingkat kematangan karier merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Peserta didik dalam menentukan pilihan karier.”

Bagi Davidoff (Desmita, 2005: 83) istilah kematangan (*maturation*) ditujukan untuk menunjuk pada munculnya pola perilaku tertentu yang tergantung pada pertumbuhan jasmani dan kesiapan susunan saraf. Selanjutnya jika dihubungkan dengan karier, definisi kematangan karier dapat diartikan sebagai kesesuaian antara tugas

perkembangan karier seseorang dengan tahapan usianya. Dengan kata lain, ada 'kesiapan bagi individu tersebut untuk membuat keputusan karier yang sesuai usianya (*ageappropriate*) dengan informasi yang cukup, serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan kariernya' (Savickas dalam Powell & Luzzo, 1998). Definisi ini mencakup juga kemampuan individu untuk membuat pilihan karier yang tepat, juga adanya kesadaran (*awareness*) akan persyaratan yang dibutuhkan untuk membuat pilihan karier tersebut, serta derajat dimana pilihan karier tersebut realistis dan konsisten sepanjang waktu.

Sementara menurut Super (Sharf, 1992: 155), yang disebut dengan kematangan karier adalah: "... *the readiness of individual to make good choices,*" atau kesiapan individu untuk membuat pilihan karier yang tepat. Selain itu, dalam pandangan Super:

"...an individual's vocational maturity can be operationally defined by comparing the developmental task being encountered to those society expects an individual to be encountering at a particular stage of life,"

atau kematangan karier individual dapat diketahui dengan membandingkan antara tugas perkembangannya dengan harapan masyarakat terhadap individu bersangkutan, yang sesuai dengan rentang hidupnya. (Steven Brown & Robert Lent, 2005:51).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kematangan karier yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan serta kesiapan individu untuk membuat keputusan

karier yang di dalamnya terdapat informasi, kesadaran akan hal-hal yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karier, pilihan yang realistis dan konsisten sepanjang waktu. Kematangan karier tersebut juga dilihat berdasarkan tingkatan perkembangan karier, usia, sikap dan pengetahuan dari pembuatan keputusan karier.

Kematangan karier merupakan faktor yang penting dalam perkembangan karier individu. Terlihat bahwa kematangan karier secara positif dapat meningkatkan kesadaran diri; meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan pilihan, meningkatkan gambaran diri seperti kemampuan, minat, nilai dan kepribadian; meningkatkan tujuan karier; meningkatkan sikap karier seperti orientasi berprestasi, kemandirian, perencanaan, memiliki komitmen, motivasi dan efikasi diri; meningkatkan kesuksesan dan kepuasan dari perkembangan karier (Seligman, 1994: 29).

3. Perkembangan Karier

Super (1990) mendefinisikan kematangan karier sebagai kesiapan individu untuk menyelesaikan tugas perkembangan. Kesiapan yang dimaksud didalamnya terdapat kesiapan kognitif maupun kesiapan afektif.

Super (dalam Seligman, 1994 :28) lebih detail menjelaskan mengenai proses kematangan karier memiliki lima elemen yakni :

- 1) Perencanaan (*planfulness*) yang didalamnya terdapat kemandirian , *self- esteem*, serta kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan

mengantisipasi masa depan.

- 2) Eksplorasi (*Exploration*) yaitu aktivitas yang dilakukan oleh individu seperti menanyakan sejumlah pertanyaan, mengumpulkan informasi, mengumpulkan dari berbagai sumber, berpartisipasi di keluarga, sekolah, masyarakat maupun lingkungan kerja.
- 3) Pengumpulan informasi (*information gathering*) mengenai dunia kerja, pilihan pekerjaan peran kehidupan dan pekerjaan.
- 4) Pengambilan keputusan (*decision making*) yakni membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip pembuatan keputusan.
- 5) Orientasi nyata (*reality orientation*) seperti mengembangkan pengetahuan diri, pilihan-pilihan nyata, konsisten terhadap pilihan, memiliki nilai yang jelas, memiliki minat, objektif dan memiliki pengalaman bekerja.

Berdasarkan penjelasan elemen-elemen pembentuk proses kematangan karier yang telah dijelaskan oleh Super, dapat dilihat 2 hal yang berkaitan dengan kematangan karier yakni : pengalaman bekerja dan keputusan karier.

4. Pengukuran Kematangan Karier

Jika disebutkan diawal bahwa Super memandang kematangan karier sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas perkembangan yang kemudian ia jabarkan menjadi 5 elemen, Crites (dalam Osipow & wals,

1988) melihat kematangan karier kedalam dua faktor utama yaitu isi dari pemilihan karier (konsistensi pemilihan vokasional dan pelaksanaan dari pemilihan) dan proses dari pemilihan karier.

4.1. Kematangan Karier Super

Sebagai pakar di bidang kematangan karier, Super membuat tahapan-tahapan perkembangan karier yang dicirikan dengan tugas-tugas yang spesifik pada masing-masing tahapan perkembangan karier tersebut. Super pun membuat suatu inventori (*Career Development Inventory-CDI*) yang dapat mengukur sejauh mana tugas-tugas perkembangan karier yang sudah dilalui sesuai dengan karakteristik perkembangan karier yang diharapkan pada usia tertentu yang diistilahkan dengan kematangan karier.

Dalam teori perkembangan karier Super yang disebut *life stages*, ada lima tahapan perkembangan karier yaitu, *growth, exploration, establishment, maintenance, dan decline*. Khusus di tahapan eksplorasi (*exploration*) ada sub tahapan usia (15-17) yang menjadi subjek penelitiannya dan Super menyebutnya sebagai tahap Tentatif (*Tentative*) yang memiliki tugas perkembangan *crystallizing a vocation preference*. Pada tahap ini, individu berupaya mencari kejelasan tentang apa yang ingin dikerjakannya. Mereka belajar tentang peluang untuk bisa memasuki jenis pekerjaan tertentu dan belajar keterampilan yang

dituntut oleh pekerjaan yang diminatinya. Pada tahap ini mereka mulai merealisasikan kemampuannya, minat dan nilai yang dimilikinya. Pengalaman kerja dan pengetahuannya tentang pekerjaan dapat membawa mereka lebih dekat pada pilihannya. Kalaupun ia ingin mengubah bidang yang ingin ditekuninya, hal ini dapat saja dilakukan dan ia mulai lagi dengan mengkaji ulang minat-minatnya, kemampuan dan nilai-nilai yang dimilikinya.

Berdasarkan hal tersebut maka yang dimaksud dengan kematangan karier bagi usia ini adalah seberapa tinggi seseorang sudah mencapai sub tahap dalam tahapan perkembangan *Tentative* sesuai dengan tuntutan tugas perkembangan kariernya. Dari teori yang dikembangkannya, kemudian Super merumuskan indikator kematangan karier remaja/Peserta didik yang dikaitkan dengan tugas-tugas perkembangan kariernya yaitu:

Tabel 2.1
Indikator Kematangan Karier Remaja Menurut Super

No	Tugas Perkembangan karier	Indikator
1.	Perencanaan karier (<i>career planning</i>).	<ul style="list-style-type: none"> a. Mempelajari informasi karier b. Membicarakan rencana karier dengan orang yang lebih dewasa c. Mengikuti kegiatan tambahan berbentuk kursus atau pelatihan lain tentang keputusan karier d. Turut serta dalam kegiatan ekstrakurikuler e. Mengikuti pendidikan/kepelatihan tentang pekerjaan yang diinginkan f. Mengetahui kondisi pekerjaan yang diinginkan g. Mengetahui persyaratan formasi pendidikan untuk pekerjaan yang diinginkan h. Dapat merencanakan apa yang harus dilakukan setelah tamat sekolah i. Mengetahui prosedur dan peluang untuk memasuki dunia kerja yang diinginkan

		j. Mampu mengatur waktu secara efektif
2.	Ekplorasi karier (<i>career exploration</i>)	<p>a. Berusaha mencari dan menggali informasi karier dari berbagai sumber</p> <p>b. Memiliki pengetahuan tentang potensi diri, diantaranya bakat, minat, intelegensi, minat, kepribadian, nilai-nilai dan prestasi</p> <p>c. Memiliki cukup banyak informasi karier</p>
3.	Pengetahuan tentang membuat keputusan karier (<i>decision making</i>)	<p>a. Mengetahui prosedur dalam membuat keputusan karier</p> <p>b. Mengetahui tahapan dalam membuat keputusan karier, terutama penyusunan rencana karier</p> <p>c. Mempelajari cara orang lain membuat keputusan karier</p> <p>d. Menerapkan pengetahuan dalam membuat keputusan karier</p>
4.	Pengetahuan/ informasi dunia kerja (<i>world of work information</i>)	<p>a. Pengetahuan tentang karier yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan</p> <p>b. Pengetahuan mengenai</p>

		sikap/perilaku yang harus dimiliki saat masuk ke dunia kerja
5.	Pengetahuan tentang kelompok jabatan/pekerjaan yang disukai (<i>knowledge of the preferred occupational group</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Memahami tugas dari pekerjaan yang diinginkan b. Mengetahui sarana/alat yang dibutuhkan dari pekerjaan yang diinginkan c. Mengetahui persyaratan fisik dan psikologis dari pekerjaan yang diinginkan d. Mengetahui minat dan alasan yang logis dalam memilih pekerjaan

Super melihat kematangan karier berdasarkan 5 (lima) elemen pembentuk kematangan karier yaitu: perencanaan karier, eksplorasi karier, pengambilan keputusan, informasi mengenai dunia kerja dan orientasi nyata (pengalaman bekerja). Berdasarkan elemen-elemen tadi, Super menyusun alat tes yang dinamakan CDI (Career Development Inventory) yang terdiri dari 2 skala yakni sikap dan kompetensi.

Skala sikap mengukur faktor afektif yang didalamnya terdapat dimensi perencanaan karier dan dimensi eksplorasi karier. Sedangkan Skala kompetensi mengukur faktor kognitif yang didalamnya terdapat

dimensi pengumpulan informasi dan dimensi pengambilan keputusan. Hal yang menarik dari alat tes ini adalah tidak memasukkan dimensi orientasi nyata kedalam alat tes tersebut. Hanya meneliti keempat dimensi saja : perencanaan karier, eksplorasi karier, pengumpulan informasi, dan pengambilan keputusan karier.

4.2. Kematangan Karier Crites (CMI)

Jika Super menyusun alat tes kematangan karier CDI berdasarkan keempat dimensi kematangan karier, Crites juga membuat alat tes kematangan karier CMI (*Career Maturity Inventory*) berdasarkan dimensi sikap dan dimensi kompetensi yang ia masukkan ke dalam faktor proses pemilihan karier. Crites (dalam Osipow & Walls, 1988) menjelaskan bahwa faktor proses pemilihan karier dibagi menjadi dua dimensi yaitu dimensi kompetensi (yang mengukur faktor kognitif) dan dimensi *attitudes* (sikap). Osborn & Zunker (2006) menjelaskan lebih lanjut mengenai kedua dimensi ini. Dimensi sikap yang diukur menggunakan skala sikap, mengukur sikap seseorang dan perasaan pada saat membuat pemilihan karier dan pada saat memasuki dunia kerja. Sedangkan dimensi kompetensi yang diukur menggunakan skala kompetensi, mengukur pengetahuan seseorang mengenai pekerjaan dan keputusan dengan melibatkan pembuatan pemilihan karier.

Jika melihat kematangan karier berdasarkan dimensi, Super membagi menjadi 4 dimensi terdiri dari perencanaan karier, eksplorasi karier, informasi mengenai dunia kerja dan keputusan karier. Dimensi perencanaan karier dan eksplorasi karier dapat dilihat menggunakan skala sikap. Kemudian dimensi informasi mengenai dunia kerja dan keputusan karier dapat diukur menggunakan skala kompetensi. Berbeda dengan Super, Crites melihat kematangan karier menjadi 2 dimensi yaitu dimensi sikap dan dimensi kompetensi. Dimensi sikap dapat dilihat berdasarkan skala sikap sedangkan dimensi kompetensi dapat diukur menggunakan skala kompetensi. Hal yang menarik dari Super dan Crites bahwa pembuatan keputusan karier diukur berdasarkan faktor kognitif : pada Super melihat elemen informasi mengenai dunia kerja dan elemen keputusan karier, sedangkan pada Crites melihat mengukur pengetahuan seseorang mengenai pekerjaan dan keputusan dengan melibatkan pembuatan pemilihan karier. Dapat dilihat bahwa kedua tokoh tadi sependapat bahwa kematangan karier berkaitan erat dengan pembuatan keputusan karier.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan definisi kematangan karier yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan serta kesiapan individu untuk membuat keputusan karier yang di dalamnya terdapat informasi, kesadaran akan hal-hal yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karier, pilihan yang realistis dan konsisten. Kemudian individu yang memiliki kematangan karier tinggi, tidak hanya melibatkan peran kognitif namun juga melibatkan sikap dalam pemilihan karier yang didalamnya terdapat aktivitas : mengumpulkan informasi mengenai karier sehingga memiliki pengetahuan mengenai karier yang diinginkan, memiliki tujuan dan konsistensi pada pemilihan karier, memiliki keterlibatan dalam pemilihan dan pembuatan keputusan karier. berdasarkan paparan definisi kematangan karier serta elemen kematangan karier, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karier berhubungan dengan pengalaman bekerja dan keputusan karier. Oleh karena itu dalam penelitian ini ingin melihat pengaruh pengalaman bekerja dan keputusan karier terhadap kematangan karier seseorang.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karier

Super (Osipow dalam Yunan Rauf, 2006: 49) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier, yaitu:

- a. *Bio-sosial*, yakni informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karier, mengacu pada pilihan karier yang berhubungan dengan faktor bio-sosial seperti usia dan kecerdasan.
- b. *Lingkungan*, yaitu indeks kematangan karier individu berhubungan positif dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulus, budaya dan kohesivitas keluarga.
- c. *Kepribadian*, meliputi konsep diri fokus kendali, bakat khusus, nilai atau norma-norma dan tujuan hidup
- d. *Vokasional*, kematangan karier individu berhubungan positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karier.
- e. *Prestasi individu*, mencakup aspek akademik, kebebasan, partisipasi dalam kegiatan intra kurikuler maupun ekstra kurikuler.

Pandangan serupa diungkapkan oleh Winkel & Sri Hastuti (2006:647-655) yang berpendapat bahwa perkembangan karier seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu:

- a. Faktor-faktor internal meliputi:

- 1) Nilai-nilai kehidupan (*values*), yaitu harapan-harapan ideal yang dikejar oleh seseorang dalam setiap kondisi. Nilai-nilai menjadi pedoman atau pegangan dalam hidup sampai tua dan sangat penentuan gaya hidup seseorang. Namun belum jelas apakah ada kaitan langsung antara nilai-nilai kehidupan yang dianut seseorang dan aneka bidang pekerjaan.
- 2) Taraf intelegensi, yaitu kemampuan berfikir untuk mencapai prestasi-prestasi.
- 3) Bakat khusus, yaitu kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang ketrampilan atau bidang kesenian.
- 4) Minat, yaitu kecenderungan yang relatif menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang itu.
- 5) Sifat-sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti: periang, ramah, halus teliti, terbuka, fleksibel, tertutup, pesimis atau cereboh.
- 6) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dari diri sendiri secara akurat.
- 7) Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, tampan, ketajaman penglihatan dan pendengaran serta jenis kelamin.

b. Faktor eksternal terdiri atas :

- 1) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya di mana individu dibesarkan.
- 2) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat serta diversifikasi masyarakat atas kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain.
- 3) Status ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan ayah dan ibu, daerah tempat tinggal dan suku bangsa. Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan keluarga inti.
- 4) Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial jabatan tertentu dan kesesuaian jabatan tertentu untuk anak laki-laki atau anak perempuan.
- 5) Pergaulan dengan teman sebaya, yaitu beraneka ragam pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.

- 6) Tuntunan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil di dalamnya.

B. Pendekatan Konseling Karier Trait-Factor

1. Konsep teori *Trait-Factor*

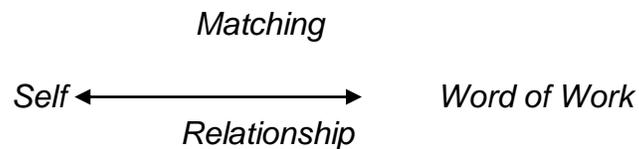
Menurut Parson (dalam Sharf, 2006), untuk memilih karier hendaknya seorang individu idealnya harus memiliki:

- a. Pengertian yang jelas mengenai diri sendiri, sikap, minat, ambisi, batasan sumber dan akibatnya
- b. Pengetahuan akan syarat-syarat dari kondisi sukses, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan dan harapan masa depan pada jenis pekerjaan yang berbeda-beda.
- c. Pemikiran yang nyata mengenai hubungan antara dua kelompok atau fakta-fakta ini.

Menurut pandangan Parson dan Williamson (Winkel, 2004) ciri khas dari teori *trait and factor* ialah bahwa seseorang dapat menemukan vocational yang cocok baginya dengan mengkorelasikan kemampuan, potensi, dan wujud minat yang dimilikinya dengan kualitas-kualitas yang secara objektif dituntut bila akan memegang vokasional tertentu. Pandangan ini berpendapat

bagaimana individu membuat pilihan karier yang dapat dipertanggung jawabkan. Kemampuan minat individu ini dapat diketahui melalui testing.

Pada dasarnya teori *trait and factor* menyatakan bahwa pemilihan karier individu sangat ditentukan oleh kesesuaian kemampuan (*abilities*), minat (*interest*), prestasi (*achievement*), nilai-nilai (*value*) dan kepribadian (*personality*) dengan dunia kerja (*word of work*). Bila digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kesesuaian antara Potensi Diri dan Prasyarat Dunia Kerja

2. Model Konseling *Trait-Factor*

Model pendekatan konseling karier ini menurut Parson (dalam Suherman, 2000) lebih menekankan pada tiga hal, yaitu individu, pekerjaan, dan hubungan antara keduanya. Secara filosofis, teori konseling karier *trait and factor* telah mempunyai komitmen kuat terhadap keunikan individu.

a. Diagnosis

Landasan teori konseling karier *trait and factor* adalah diagnosis differensial Williamson (dalam Suherman, 2000) dijelaskan berikut:

Suatu proses pemikiran logis atau mengeluarkan dari yang bersangkutan dan fakta yang tidak bersangkutan. Rumus konsisten mempunyai makna dan pengertian atas konseli serta kecenderungan dengan prognosis atau *judgement* untuk penyesuaian masa depan yang dibuat oleh konseli.

Untuk menangani masalah diagnosis dalam pembuatan keputusan karier Williamson membaginya ke dalam empat kategori berikut:

1. Tidak ada pilihan (*no choice*), konseli tidak mampu menyebutkan bidang pekerjaan yang akan dipilihnya.
2. Ketidakpastian pilihan (*uncertain choose*), konseli ragu atas pilihan karier yang telah dipikirkannya.
3. Pilihan tidak bijaksana (*unwise choise*), konseli memilih karier yang tidak sesuai dengan bakat dan minatnya.
4. Ketidaksesuaian antara minat dan bakat (*discrepancy betwen*

interest and

5. *apitudes*), yang termasuk kategori ini adalah bidang pekerjaan yang diminati tidak sesuai dengan bakat konseli, pekerjaan yang diminati tidak sesuai dengan tingkat kemampuan konseli, dan bakat minat cocok, tetapi tidak sesuai dengan pekerjaan yang dipilih.

b. Proses

Dalam proses konseling karier *trait and factor* terdapat sejumlah tahapan. Menurut Williamson (dalam Suherman, 2000) ada enam tahap dalam proses konseling karier pendekatan ini, yaitu:

1. Analisis

Dalam tahap ini dilakukan pengumpulan data dari konseli tentang sikap, latar belakang keluarga, tingkat pendidikan, minat dan bakat.

2. Sintesis

Membandingkan dan menyimpulkan data yang telah didapat dari konseli sebagai acuan dalam teknik studi kasus dan tes profil untuk melihat keunikan dirinya.

3. Diagnosis

Dalam tahap diagnosis menguraikan karakteristik dan masalah konseli, dan membandingkan (mencocokkan) antara profil individu dengan tingkat pendidikan dan profil standar jabatan.

4. Prognosis

Mengambil keputusan atas konsekuensi yang akan didapat dari masalah dan kemungkinan untuk penyesuaian dan untuk mengambil alternatif tindakan yang menjadi perbaikan konseli.

5. Konseling atau *treatment*.

Pada tahap ini kegiatan kerja sama antara konselor dan konseli yang mengarah pada penyesuaian yang diinginkan oleh konseli pada saat ini maupun pada saat yang akan datang.

6. *Follow-up*

Merupakan pengulangan dari tahap-tahap sebelumnya yang digunakan sebagai bahan acuan dalam langkah tindak lanjut dalam penyelesaian masalah yang dihadapi konseli, juga sebagai usaha dalam mengantisipasi timbulnya masalah baru pada konseli.

Keempat langkah pertama diatas hanya dilakukan oleh konselor sedangkan dua tahap terakhir konseli ikut terlibat. Dalam penyelesaian pengambilan keputusan karier oleh konseli ada tiga tahapan yang sama dengan proses yang telah dikemukakan tadi. Pertama berupa kontak antara konselor dengan konseli dimana konseli diwawancarai dan mengungkapkan permasalahannya. Konselor mendengarkan, melihat latar belakang pribadi, pendidikannya kemudian memberikan tes kepada konseli sebelum wawancara yang

selanjutnya. Tahap kedua, wawancara dilakukan untuk menafsirkan tes yang telah dilakukan, dan mengumpulkan berbagai data dari konseli, melalui psikometrik dan demografik konseli, konselor berperan lebih aktif dibanding konseli. Tahap terakhir, pemberian informasi mengenai pekerjaan. Konselor memberikan informasi tentang pekerjaan yang cocok dengan ciri dan faktor pada konseli dan tentu saja melihat informasi itu dari sumber yang relevan.

Sebenarnya proses konseling *trait and factor* terbagi dalam tiga wilayah permasalahan: a) latar belakang masalah (kumpulan data diri); b) pernyataan masalah (mengintepretasi tes); c) resolusi masalah (informasi pekerjaan).

c. Hasil

Jika diagnosis dalam konseling karier *trait and factor* telah akurat dan prosesnya efektif, hasilnya pasti sesuai dengan yang diharapkan. Secara umum konseling *trait and factor* bertujuan agar konseli mampu membuat keputusan karier melalui proses pembuatan dan pemecahan masalah. Dalam pilihan karier yang sesuai dengan pendidikannya tentu saja dapat diimplementasikan dalam dunia kerja.

Menurut Williamson (dalam Suherman, 2000) hasil yang terlihat dari konseling karier *trait and factor* adalah: a) konseli mampu membuat pilihan secara realistis saat memasuki awal masa remaja; b) konseli belajar cara

membuat keputusan dan menyelesaikan masalah, pembeda keputusan dan solusi.

Berbeda dengan yang telah dijelaskan Thompson (dalam Suherman, 2000) bahwa pendekatan ini seharusnya tidak hanya membantu konseli untuk membuat keputusan (pilihan karier), tetapi juga harus membantu konseli belajar proses membuat keputusan.

C. Konsep Konseling Kelompok

1. Pengertian Konseling Kelompok

Menurut Latipun (2008) Konseling kelompok merupakan salah satu bentuk konseling yang memanfaatkan kelompok untuk membantu, memberikan umpan balik dan pengalaman belajar. Proses Konseling kelompok menggunakan prinsip-prinsip dinamika kelompok. Latipun juga memberikan definisi lain sehubungan dengan konseling kelompok yaitu proses dalam bentuk perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku termasuk dalam hal pemecahan masalah dapat terjadi melalui proses kelompok. Pada kelompok tersebut anggotanya dapat memberi umpan balik yang diperlukan untuk membantu menanggulangi masalah anggota yang lain, dan anggota satu dengan yang lainnya saling memberi dan menerima. Konseling kelompok merupakan proses konseling yang dilaksanakan dengan memanfaatkan kelompok untuk pemecahan masalah, dengan proses perubahan pengetahuan, sikap

dan perilaku melalui dinamika kelompok.

Layanan konseling kelompok menurut Prayitno (1995) pada dasarnya adalah layanan konseling perorangan yang dilaksanakan didalam suasana kelompok. Kelompok terdiri dari konselor dan konseli sebagai anggota kelompok (yang jumlahnya minimal dua orang). Pada kegiatan kelompok terjadi hubungan konseling dalam suasana yang diusahakan sama seperti dalam konseling perorangan yaitu hangat, permisif, terbuka dan penuh keakraban. Aktivitas pengungkapan dan pemahaman masalah konseli, penelusuran sebab-sebab timbulnya masalah, upaya pemecahan masalah (jika perlu dengan menerapkan metode-metode khusus), kegiatan evaluasi dan tindak lanjut.

Konseling kelompok menurut Winkel dan Sri Hastuti (2004) adalah suatu proses antar pribadi yang dinamis, yang terpusat pada pemikiran dan perilaku yang disadari.

Lebih lanjut menurut Hansen, Warner dan Smith (dalam Prayitno dan Erman Amti, 2008), bahwa konseling kelompok merupakan cara yang sangat baik untuk menangani konflik-konflik antar pribadi dan membantu individu-individu dalam mengembangkan kemampuan pribadi mereka.

Mc Clure (dalam Gladding, 1994) menyatakan pengertian konseling kelompok adalah, "Ada kecenderungan alami bagi orang

untuk berkumpul di dalam suatu kelompok untuk tujuan saling menguntungkan. Melalui konseling kelompok, individu mencapai tujuan dan berhubungan dengan orang lain dengan cara-cara inovatif dan produktif". Pada akhirnya dalam bentuk kelompok dapat menciptakan proses komunikasi antar pribadi yang dapat dimanfaatkan oleh individu untuk meningkatkan pemahaman dan penerimaan diri terhadap nilai-nilai kehidupan dan segala tujuan hidup serta untuk belajar perilaku tertentu ke arah yang lebih baik dari sebelumnya.

Rochman Natawidjaja (dalam Mungin Edy Wibowo, 2005: 32)

mengemukakan bahwa:

"konseling kelompok merupakan upaya bantuan kepada individu dalam suasana kelompok yang bersifat pencegahan dan penyembuhan, dan diarahkan kepada pemberian kemudahan dalam rangka perubahan dan pertumbuhannya. Bersifat pencegahan dalam arti bahwa konseli yang bersangkutan mempunyai kemampuan untuk berfungsi secara wajar dalam masyarakat, akan tetapi mungkin memiliki titik lemah dalam kehidupannya sehingga mengganggu kelancaran dalam berkomunikasi dengan orang lain."

Konseling kelompok menurut Pauline Harrison (M. Edi Kurnanto, 2013: 7) adalah konseling yang terdiri dari 4-8 konseli yang bertemu dengan 1-2 konselor. Jumlah anggota kelompok menurut Prayitno dan Erman Amti (1999: 314) terbatas antara 5-10 orang sehingga dapat tercipta dinamika kelompok antar sesama anggota kelompok.

Lebih lanjut Latipun (2008: 185) mengungkapkan jumlah anggota dalam konseling kelompok berkisar antara 4-12 orang. Berbagai hasil penelitian menunjukkan, jumlah anggota kelompok yang kurang dari 4 orang tidak efektif karena dinamika kelompok menjadi kurang hidup. Begitu pula sebaliknya apabila konseli melebihi 12 orang termasuk jumlah yang terlalu besar untuk konseling karena terlalu berat dalam mengelola kelompok.

Berdasarkan uraian diatas, konseling kelompok adalah bentuk khusus dari layanan konseling yang terjadi antara konselor dengan dengan beberapa konseli yang di dalamnya terjadi hubungan hangat, terbuka, permisif dan penuh keakraban serta konseli memperoleh kesempatan untuk membahas dan mengentaskan masalah yang dialami melalui dinamika kelompok, untuk mendapatkan informasi yang berguna agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki, menyelesaikan masalah yang dihadapi, mampu menyusun rencana, membuat keputusan yang tepat, serta untuk memperbaiki dan mengembangkan pemahaman terhadap diri sendiri, orang lain, dan lingkungan dalam membentuk perilaku yang lebih efektif.

Konseling kelompok dilakukan secara berkelompok dalam upaya memberikan bantuan kepada individu dalam suasana kelompok dengan jumlah anggota 4-8 anggota atau konseli mendiskusikan atau

memecahkan masalah. Kegiatannya dilakukan dalam suatu tempat tertentu dengan seorang pembimbing atau lebih untuk membantu mengarahkan agar konseli dapat memperoleh kemudahan dalam rangka memecahkan permasalahan.

Pembahasan topic atau masalah dalam konseling kelompok ditentukan oleh anggota kelompok yang terdiri dari sejumlah individu. Pembahasan dalam konseling kelompok adalah masalah yang dialami oleh salah satu anggota kelompok yang sedang mengalami masalah dan sangat memerlukan bantuan untuk menyelesaikan masalahnya.

2. Tujuan Konseling Kelompok

Menurut Gibson dan Mitchell (dalam Latipun, 2008), tujuan konseling kelompok berfokus pada usaha membantu konseli dalam melakukan perubahan yang berpusat pada perkembangan dan penyesuaian sehari-hari, misalnya modifikasi tingkah laku, pengembangan keterampilan hubungan personal, nilai, sikap atau membuat keputusan karier.

Sedangkan tujuan konseling *trait and factor* itu sendiri adalah membantu individu mengembangkan keterampilan-keterampilan membuat keputusan yang efektif, membantu menilai karakteristik-karakteristiknya secara efektif sehingga memperoleh kejelasan diri, pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, perwujudan diri (Fauzan, 2012). Tujuan kegiatan itu dicapai melalui kelompok.

3. Waktu Pelaksanaan Konseling Kelompok

Durasi konseling kelompok yang melebihi 2 jam menurut Yalom (Latipun, 2008: 187) menjadi tidak kondusif karena beberapa alasan yaitu anggota telah mencapai tingkat kelelahan dan pembicaraan cenderung diulang-ulang. Untuk itu, aspek durasi perlu diperhitungkan bagi konselor.

Dewa Ketut Sukardi (2008: 72) mengungkapkan bahwa penyelenggaraan konseling kelompok untuk satu masalah memakan waktu tertentu misalnya 30 menit atau 1 jam bahkan 2 jam atau lebih. Kelompok tetap membahas sejumlah masalah

yang dialami anggota kelompok secara berkesinambungan, kegiatan kelompok perlu menjadwalkan sedemikian rupa sehingga semua masalah dapat dibahas dan diselesaikan dengan baik.

Lebih lanjut Latipun (2008: 187) mengemukakan bahwa durasi waktu penyelenggaraan konseling kelompok sangat bergantung pada kompleksitas permasalahan yang dihadapi anggota kelompok. Konseling kelompok yang bersifat jangka pendek secara umum membutuhkan waktu pertemuan antara 8 sampai 20 pertemuan dengan frekuensi pertemuan antara satu sampai tiga kali dalam seminggunya dan durasi antara 60 sampai 90 menit setiap pertemuan. Durasi pertemuan konseling kelompok sangat ditentukan situasi dan kondisi anggota kelompok.

Penyelenggaraan konseling kelompok menurut Winkel dan Sri Hastuti (2010: 604) diselenggarakan satu hingga dua kali dalam seminggu. Penyelenggaraan dengan intensitas lebih sering akan mengurangi penyerapan dari informasi dan umpan balik yang didapatkan selama konseling. Jika konseling kelompok jarang dilakukan, misalnya saja satu kali dalam dua minggu maka banyak informasi dan umpan balik yang dilupakan.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas disimpulkan bahwa penyelenggaraan konseling kelompok harus memperhatikan perasaan nyaman pada anggota kelompok. Waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan konseling kelompok sekitar 60 menit sampai 90 menit dengan satu sampai tiga kali dalam seminggu.

4. Perlunya Konseling Kelompok

Peserta didik SMA adalah usia remaja dan salah satu ciri masa remaja yaitu komformitas yang tinggi terhadap teman sebaya. Pada kelompok teman sebaya, remaja dapat memperbaiki konsep dirinya dan menunjukkan identitas dirinya. Proses konseling kelompok, dinamika kelompok teman sebaya dapat dimanfaatkan dalam rangka membantu dirinya dan teman-temannya untuk mencapai tugas perkembangan. Pada kegiatan konseling kelompok seorang konselor terlibat dalam hubungan dengan sejumlah konseling dalam waktu yang bersamaan. Masalah yang dibahas dalam konseling kelompok biasanya berkaitan dengan masalah-masalah perkembangan dalam hal-hal yang situasional dari para anggotanya. Menurut Nursalim (2007) Fokus kegiatannya adalah sikap dan perasaan, memilih dan nilai-nilai yang terlibat dalam hubungan antar pribadi. Dengan berinteraksi satu sama lain para anggota membentuk hubungan yang bersifat membantu yang memungkinkan mereka dapat mengembangkan pemahaman, tilikan,

dan kesadaran terhadap dirinya.

Natawijaya (dalam Nursalim, 2007) menyatakan bahwa konseling kelompok perlu diberikan kepada peserta didik, meskipun mereka tidak memperlihatkan gejala adanya kesulitan yang serius. Pemberian layanan konseling kelompok itu tampak sebagai konseling biasa saja dan tidak hanya terdiri atas individu-individu yang memiliki masalah serius.

3. Fungsi Konseling Kelompok

Kegiatan konseling kelompok dalam setting sekolah dapat membantu Peserta didik dalam penyesuaian lingkungan yang baru, sebab pada masa ini dorongan dari teman sebaya merupakan suatu yang amat penting yang dapat memotivasi mereka melakukan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat. Gazda (1984) Selain itu konseling kelompok dapat digunakan untuk membantu individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan dalam tujuh bidang yaitu psikososial, vokasional, kognitif, fisik, seksual, moral, dan afektif.

Pada sisi lain konseling kelompok diadakan untuk mereka yang memerlukan bantuan. Oleh sebab itu masalah pemilihan anggota kelompok adalah masalah yang perlu mendapat perhatian karena berhubungan erat dengan keberfungsian konseling kelompok. Konseling kelompok tidak hanya sekedar pertolongan yang kuratif dan preventif, tetapi juga bersifat perseveratif. Konseling kelompok

dapat berfungsi preventif bagi individu- individu yang memiliki tingkah laku yang ditolak atau tidak diterima, bisa dibantu tanpa keterlibatan konselor dalam penyembuhan.

Disamping itu konseling kelompok dapat berfungsi kuratif bagi individu-individu yang ingin memperoleh kesadaran diri dalam rangka mengontrol tingkah laku berdasarkan pola berfikirnya sendiri. Selain itu konseling kelompok juga berfungsi preventif ketika menolong orang membentuk atau memperbaiki dirinya. Pembahasan dalam kelompok (dalam Nursalim: 2007)membuat mereka lebih menyadari masalahnya dan memperoleh tilikan tentang jalan keluar yang dapat di tempuh.

4. Tahapan Pelaksanaan Konseling Kelompok

Menurut Corey, Gladding dan Yalom penyelenggara konseling kelompok dilakukan melalui beberapa tahapan. Banyak literatur yang menuliskan mengenai konseling kelompok akan tetapi beberapa literatur menjadi membingungkan ketika penjelasan lebih rinci tentang tahapan diterapkan untuk kelompok tertentu, seperti diskusi, pendidikan, atau tugas kelompok (Jacobs, 2012: 35). Disisi lain deskripsi tahap konseling kelompok berlaku untuk setiap jenis kelompok. Semua kelompok dapat melalui tiga tahap, terlepas dari jenis kelompok atau gaya kepemimpinan yaitu: tahap awal, tengah atau bekerja, dan tahap akhir atau penutupan.

Tahapan-tahapan konseling kelompok Menurut Jacobs (2012: 36) dijelaskan sebagai berikut:

a. Tahapan Awal (*The beginning stage*)

Kegiatan Tahap awal mengacu pada periode waktu tertentu yang akan digunakan untuk perkenalan dan diskusi topik-topik seperti tujuan kelompok, apa yang diharapkan, ketakutan, kelompok aturan, tingkat kenyamanan, dan isi dari kelompok. Tahap ini, anggota melihat anggota lain dan tingkat mereka sendiri untuk menciptakan kenyamanan dengan berbagi dalam grup atau kelompok. Beberapa kelompok, seperti tugas tertentu, pendidikan, dan diskusi kelompok yang topik atau agenda belum ditentukan, ini adalah periode ketika anggota menentukan fokus group. Tahap awal dapat berlangsung sebagai bagian dari sesi pertama. Seluruh sesi pertama, atau pertama beberapa sesi. Hal ini tidak biasa bagi anggota kelompok tertentu untuk mengambil lebih dari dua sesi merasa cukup untuk membentuk kepercayaan dan kenyamanan dengan anggota kelompok maupun pemimpin konseling kelompok. Seperti, mungkin diperlukan kelompok dalam penjara atau perumahan pusat memperlakukan-ment untuk remaja sebanyak tiga sesi untuk mengembangkan suasana yang cocok untuk kerja kelompok produktif. Untuk kelompok dalam pengaturan perumahan, "agenda" antara anggota kadang-kadang harus diselesaikan sebelum kelompok dapat melanjutkan ketahap kerja.

Konselor sekolah kelompok terkemuka di lingkungan pendidikan mungkin menemukan bahwa tahap awal bergerak lebih cepat karena Peserta didik mengenal satu sama lainnya. Untuk kelompok dengan keanggotaan beragam budaya, tahap awal mungkin perlu bertahan beberapa sesi atau bahkan lebih lama karena anggota mungkin awalnya sangat tidak nyaman dan canggung ketika berbagi di depan orang lain. Untuk beberapa kelompok, tahap awal hanya berlangsung beberapa menit karena tujuan jelas dan kepercayaan dan kenyamanan tingkat sudah tinggi.

b. Tahap Kerja (*The working stage*)

Tahap kerja (*The working stage*) adalah tahap kelompok ketika anggota fokus pada tujuan. Pada tahap ini, anggota belajar materi baru, benar-benar membahas atau diskusi berbagai topik, tugas lengkap, atau terlibat dalam berbagi pribadi dan konseling pekerjaan. Tahap kegiatan kelompok ini merupakan inti dari proses kelompok adalah waktu ketika anggota dapat memanfaatkan waktu berada di dalam kelompok.

Dalam kegiatan kelompok ini banyak dinamika yang berbeda dapat terjadi, karena anggota berinteraksi dalam beberapa cara yang berbeda. Pemimpin kelompok harus memberikan perhatian khusus dengan pola interaksi dan sikap anggota terhadap satu sama lain dan pemimpin. Saat inilah waktu ketika anggota

memutuskan berapa banyak mereka ingin mendapatkan terlibat atau saham. Jika berhubungan dengan masalah multikultural ada di kelompok, pemimpin perlu memperhatikan dinamika kelompok karena anggota dapat bertindak dan bereaksi dengan cara yang sangat berbeda, dapat membuat kesalahpahaman dari anggota lain di dalam kelompok.

c. Tahap Penutupan (The closing stage)

Pada tahap ini dikhususkan untuk mengakhiri kelompok. Selama periode kegiatan ini berlangsung, anggota berbagi apa yang telah mereka pelajari, bagaimana mereka telah berubah, dan bagaimana mereka berencana untuk menggunakan apa yang telah mereka pelajari. Anggota kelompok juga mengucapkan selamat tinggal dan kesepakatan dengan berakhirnya kelompok. Bagi beberapa kelompok, akhir akan menjadi pengalaman yang emosional, sedangkan untuk orang lain penutupan hanya akan berarti bahwa kelompok tersebut melakukan apa yang seharusnya kelompok lakukan. Lama waktu tahap penutupan tergantung pada jenis kelompok, jangka waktu itu telah bertemu, dan perkembangannya. Sebagian besar kelompok hanya perlu satu sesi untuk tahap ini.

Berdasarkan uraian diatas tahapan konseling menurut Jacobs, terdapat 3 tahapan dalam konseling kelompok yaitu: tahapan awal (*the beginning stage*), tahap kerja (*the working stage*), dan tahap penutupan (*the closing stage*).

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Suwi Wahyu, Utami (dalam Yovanka: 2012) adanya peningkatan Kematangan Karier Melalui Konseling Kelompok Pada Peserta didik Kelas X Akuntansi SMK Muhammadiyah 1 Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan konseling kelompok dapat meningkatkan kematangan karier Peserta didik . Peningkatan ini dibuktikan dengan skor rata-rata pra tindakan sebesar 99, siklus I sebesar 114,09 dan siklus II sebesar 128,64.

Niken Dwi Wijayanti (2014) Adanya pengaruh Layanan Konseling Kelompok *Trait and Faktor* terhadap kemampuan Pemilihan Karier Peserta didik Kelas XI SMK Garda Nusantara Karangawen Demak Tahun Pelajaran 2013/2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, berdasarkan hasil perhitungan analisis rumus t- test diperoleh thitung sebesar 55 sementara ttabel dengan db $N-1 = 10-1 = 9$ dan taraf signifikan 0,05sebesar 8. Karena thitung $>$ ttabel, $55 > 8$. Hal ini berarti layanan konseling kelompok *trait and factor* berpengaruh terhadap kemampuan pemilihan karier Peserta didik kelas XI SMK Garuda Nusantara Karangawen Demak tahun pelajaran 2013/2014.

E. Kerangka Berfikir

Kematangan karier merupakan salah satu aspek kehidupan yang bersifat psikologis untuk berkembang dan melakukan tugas-tugas karier. Dalam teori perkembangan karier Super, usia SMA masuk dalam tahap tentative yang memiliki tugas perkembangan *crystallizing a vocational preference*. Pada tahap ini, Peserta didik berupaya mencari kejelasan tentang apa yang ingin dikerjakannya. Mereka belajar tentang peluang untuk bisa memasuki jurusan tertentu, pekerjaan tertentu dan belajar keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan yang diminatinya. Pada tahap ini mereka mulai merealisasikan kemampuannya, minat dan nilai yang dimilikinya terwujud dalam kemampuan memutuskan studi lanjut dan jurusan di perguruan tinggi. Ketika Peserta didik tidak mampu menjalankan tugas perkembangan kariernya yang mencakup kemampuan merencanakan karier, eksplorasi karier, pengetahuan tentang membuat keputusan karier, pengetahuan / informasi tentang dunia kerja serta pengetahuan tentang kelompok jabatan/ pekerjaan yang disukai maka Peserta didik yang bersangkutan masuk kategori tidak memiliki kematangan karier.

Bagi Peserta didik yang tidak memiliki kematangan karier maka Peserta didik tersebut memerlukan bantuan guru pembimbing. Bantuan tersebut dapat diberikan baik secara individual maupun kelompok. Jika mayoritas di sekolah tersebut banyak Peserta didik yang memiliki

kematangan rendah maka konseling kelompok dirasa efektif untuk dilaksanakan.

Salah satu pendekatan konseling yang dapat digunakan adalah pendekatan *trait factor* . Konseling dengan pendekatan *trait factor* diharapkan konseli mampu mempelajari, memahami dan menghayati dirinya sendiri serta lingkungannya, melancarkan proses pengembangan diri, pemahaman diri, perwujudan cita-cita dan penentuan identitas diri. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut peranan guru pembimbing sangat diharapkan.

Pada konseling *trait-factor*, konselor diharapkan memiliki berbagai data tentang diri konseli. Data tersebut dapat berupa alat tes maupun non test. Data yang dapat digunakan adalah test bakat, test minat, IQ, rapor, wawancara dengan Peserta didik , orangtua dan data lain yang mampu mengungkapkan potensi-potensi yang ada dalam diri Peserta didik secara objektif. Dengan melakukan proses konseling kelompok, klien diajak untuk berfikir secara rasional, objektif tentang potensi yang ada pada dirinya dan kemungkinan/kesempatan yang ada dilingkungan yang selanjutnya konseli dapat mengambil keputusan sendiri. Dengan demikian diharapkan mampu menjalankan tugas-tugas perkembangan karier pada usianya, seperti mampu memilih jurusan di perguruan tinggi, tanpa keraguan dan kebimbangan, sesuai potensinya sehingga Peserta didik yang bersangkutan memiliki kematangan karier.

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 84) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori di atas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: konseling kelompok dengan pendekatan *trait and factor* berpengaruh terhadap kematangan karier peserta didik

Ho : konseling kelompok dengan pendekatan *trait and factor* tidak berpengaruh terhadap kematangan Karier Peserta Didik

Ha : konseling kelompok dengan pendekatan *trait and factor* berpengaruh terhadap kematangan Karier Peserta Didik