

EFEKTIVITAS KONSELING KARIR PERKEMBANGAN UNTUK PENINGKATAN KEMATANGAN KARIR

(study kuasi eksperimen peserta didik di SMA PGRI 2 Palembang Tahun
Ajaran 2014/2015)

Nurlela, S. Pd
Dr. Amin Budiamin, M. Pd
Email: nurlela470@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ditemukannya beberapa gejala kematangan karir seperti kurang memahami cara memilih jurusan yang sesuai, memilih jurusan mengikuti teman atau model yang ada, memilih jurusan masih mengikuti keinginan orang tua, sehingga menunjukkan banyaknya peserta didik SMA yang belum memiliki kematangan karir. Penelitian bertujuan untuk mengetahui (1) profil kematangan karir peserta didik SMA; (2) rumusan program konseling karir untuk peningkatan kematangan karir peserta didik SMA; dan (3) keefektifan konseling karir perkembangan untuk peningkatan kematangan karir peserta didik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuasi eksperimen dan desain *pre-test post-test non-equivalent control group*. Penelitian dilakukan di kelas XI SMA PGRI 2 Palembang dengan jumlah partisipan sebanyak 41 orang pada kelas eksperimen dan 44 orang pada kelas kontrol. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Data hasil penelitian di analisis menggunakan uji *statistic nonparametric* yaitu uji Mann Whitney U. Hasil penelitian menunjukkan (1) Peserta didik kelas XI SMA PGRI 2 Palembang umumnya memiliki kematangan karir dalam kategori sedang. (2) konseling karir perkembangan efektif untuk meningkatkan kematangan karir peserta didik. Hasil penelitian direkomendasikan kepada (1) kepala sekolah, 2) guru bimbingan dan konseling dan (3) peneliti selanjutnya.

Kata kunci : konseling karir perkembangan, kematangan karir

PENDAHULUAN

Dillard (1995, hlm. 32) mengatakan bahwa kematangan karir merupakan sikap individu dalam pembuatan keputusan karir. Kematangan tersebut diperlihatkan oleh tingkat konsistensi pilihan karir individu dalam suatu periode tertentu. . *Career maturity is the readiness and competency of individual to take critical career decision. Pieterse (2005, hlm. 16) state that these decision are based on attitudes, and self-knowledge of the world of educational opportunities and of the job market, and sufficient knowledge of career decision making processes.* Terkait dengan kematangan karir ini pula, Super (dalam Sharf, 1992, hlm. 153) mengungkapkan bahwa *career maturity is the maturity which a person shows relative to their development stage, that is, comparing the individual's stage of maturity with his or her chronological age.*

Kematangan karir jika dikaitkan dengan peserta didik adalah kesiapan dan kompetensi peserta didik untuk membuat keputusan karir (Suherman, 2013, hlm. 73). Kematangan karir itu sendiri memiliki hubungan yang signifikan dengan konsep diri, yaitu sebesar 25% (Ilfiandra, 1997). Kematangan karir pada peserta didik biasanya dihubungkan dengan kesiapan memasuki perguruan tinggi, pengetahuan tentang pilihan program studi di perguruan tinggi, pengetahuan tentang dunia pekerjaan, dan informasi-informasi yang berkaitan dengan dunia perguruan tinggi dan pekerjaan lainnya. Sangat penting peserta didik matang dalam karirnya, karena hal tersebut berkaitan erat dengan karir masa depan peserta didik itu sendiri.

Masih kurangnya tingkat kematangan karir peserta didik SMA, didukung oleh hasil penelitian (Nurlaelasari, 2009) yang menunjukkan bahwa pencapaian tugas-tugas perkembangan karir peserta didik SMA Plus Assalam Bandung tahun ajaran 2008/2009 dengan kategori matang hanya 12%, cukup matang 74,76% serta kategori kurang matang 13,33%. Secara umum hanya sedikit peserta didik SMA Plus Assalam Bandung yang telah mencapai kategori matang pada tugas-tugas perkembangan karirnya dan sebagian peserta didik memerlukan pengembangan arah pencapaian karir yang matang.

Sedangkan Supriati (2011, hlm. 36) melakukan survey persiapan karir sejumlah peserta didik SMA di Surabaya, hasilnya menunjukkan bahwa 85%

peserta didik ragu terhadap karir masa depannya, 80% belum menetapkan karir masa depannya dengan mantap, 75% mengalami kesulitan dalam memutuskan dan merencanakan karir dengan baik. Walaupun begitu 90% menyadari pemilihan karir merupakan proses yang penting seseorang bisa mempersiapkan diri dengan melakukan pilihan-pilihan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut hasil penelitian (Damanik, 2011) menyatakan bahwa hasil kematangan karir peserta didik kelas XI di SMAN 21 Jakarta termasuk sedang.

Sejalan dengan itu, (Suparman, 2011) menyatakan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kematangan karir peserta didik berada dalam kategori sedang. Lebih jauh lagi, penelitian (Yovanka, 2012) menunjukkan 87% peserta didik kelas XI SMAN 81 Jakarta tahun ajaran 2011/2012 masih belum memiliki kematangan pola pikir dalam merencanakan karir masa depan. Di atas 80% tingkat kematangan karir dari aspek pengetahuan/ informasi dunia kerja dengan indikator pengetahuan mengenai sikap dan perilaku.

Hasil penelitian (Juwitanigrum, 2011) menunjukkan kematangan karir peserta didik secara umum di SMKN 11 Bandung berkategori sedang. (Suryani, 2010) menyatakan tingkat kematangan karir peserta didik kelas XI SMK Nasional Depok tahun ajaran 2009/2010 sebagian besar termasuk dalam kategori kurang matang. Hal tersebut juga dibuktikan oleh individu (Nurlela, 2015) yang menemukan bahwa kematangan karir peserta didik masih sangat rendah, maka tidak ada alasan jika kematangan karir peserta didik SMA dibiarkan begitu saja.

Meskipun merupakan sesuatu yang urgen dan berhubungan dengan kehidupan peserta didik pada masa depan, ada banyak data empiris yang membuktikan adanya persoalan-persoalan yang menjadi indikasi bagi ketidakmatangan peserta didik dalam karirnya. Sebagai contohnya adalah adanya fenomena di lapangan yang menunjukkan masih banyak terdapat peserta didik yang (1) kurang memahami cara memilih jurusan yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan; (2) memilih jurusan mengikuti teman atau model yang sudah ada; (3) kurang memiliki informasi tentang dunia kerja; (4) masih mengikuti keinginan orang tua dalam memilih jurusan yang diambil dan lain sebagainya (Nurlela, 2015). Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mencari

strategi konseling yang tepat untuk mengatasinya, terlebih rendahnya tingkat kematangan karir peserta didik di sekolah.

Bagaimanapun juga, dalam usaha mencapai kematangan karir peserta didik, terdapat banyak hambatan, misalnya kurangnya pengetahuan, pemahaman diri, motivasi, belum memiliki cita-cita yang diinginkan serta masih kuatnya pengaruh individu-individu terdekat di sekelilingnya dalam hal mengambil keputusan karir di masa depan. Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian Ilfiandra (1997, hlm. 6) yang menunjukkan gambaran bahwa “akurasi penilaian diri dan penguasaan informasi masih rendah sehingga kemampuan peserta didik untuk memadukan faktor-faktor pribadi dengan relitas karir masih rendah”. Ini lah penyebab yang menjadikan peserta didik masih bimbang dan bingung dalam menetapkan pilihan-pilihan karir. Oleh sebab itu sebaiknya pihak sekolah dan guru pembimbing mengupayakan keputusan secara tepat agar dapat menghadapi hidup yang lebih realistis.

Pemilihan konseling karir perkembangan agar peneliti dapat melakukan pemecahan masalah yang dihadapi peserta didik yang berkaitan dengan karir masa depan. Strategi ini digunakan agar peserta didik dapat menentukan karir masa depan tanpa ada campur tangan keluarga dan dapat menjalani karir yang inginkan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki agar tidak ada penyesalan di kemudian hari.

Konseling karir perkembangan (*developmental career counseling*) menekankan pada hubungan kematangan karir seseorang dengan masalah pembuatan keputusan, dan suatu tindakan yang disampaikan konseli dalam konseling karir (Suherman, tt hlm119). Perkembangan karir terjalin dengan berbagai segi perkembangan, seperti personal dan sosial. Sehingga intervensi dalam perkembangan karir konseli dapat memiliki pengaruh pada proses perkembangan keluarganya begitupun sebaliknya. Jadi, pendekatan perkembangan memberikan dimensi waktu pada konseling karir dan kemungkinan seluruh perubahan dalam perilaku termasuk vokasional, personal, dan sosial yang dapat terjadi sepanjang dimensi waktu (Crites, 1981, hlm. 118).

Sesuai uraian tersebut , penggunaan konseling karir perkembangan adalah salah satu cara untuk membantu peserta didik dalam meningkatkan kematangan

karir. Penggunaan konseling karir perkembangan dipilih agar dapat meningkatkan kematangan karir peserta didik, sehingga peserta didik dapat menentukan arah karir masa depan secara optimal.

LANDASAN TEORI

Konseling Karir Perkembangan

1. Konsep Konseling Karir Perkembangan

Konseling karir perkembangan (*developmental career counseling*) menekankan pada hubungan kematangan karir seseorang dengan masalah pembuatan keputusan, dan suatu tindakan yang disampaikan konseli dalam konseling karir. Konseling karir perkembangan berada pada jajaran karir perkembangan secara umum dari permasalahan sederhana sampai pada permasalahan yang kompleks. Komunikasi dan hubungan merupakan dua bentuk perkembangan karir pada umumnya.

2. Diagnosis dalam Konseling Karir Perkembangan

Super mengemukakan tiga jenis *appraisal* yang lebih fokus kepada potensi-potensi klien dibandingkan dengan masalahnya. Yaitu *problem appraisal*, *personal appraisal*, *prognostic appraisal*. Merujuk dengan hal diatas bahwa dalam konseling karir perkembangan ada berbagai macam kemungkinan-kemungkinan yang dapat dicapai oleh konselor maupun konselinya baik dalam penanganan masalah, data pribadi maupun hasil yang diperoleh.

3. Proses Konseling Karir Perkembangan

Pelaksanaan konseling karir perkembangan mengikuti spektrum perkembangan karir. Konselor harus menentukan/menilai tahap karir hidup konseli dan menilai derajat tingakat kematangan karirnya Super (1955 dalam Crites, 1981, hlm. 124). Jika klien menunjukkan perilaku yang belum matang dalam karirnya, maka konseling karir perkembangan berkonsentrasi pada orientasi dan eksplorasi terlebih dahulu sebelum pengambilan keputusan karir Super & Overstreet (1960 : p157 dalam Crites, 1981, hlm. 124), Sebaliknya apabila klien telah menunjukkan perilaku karir yang matang maka proses konseling karir perkembangan fokus kepada upaya pengembangan *awareness* klien untuk

memilih karir tertentu Super & Overstreet (1960 : p150 dalam Crites, 1981, hlm. 125).

4. Tujuan Konseling Karir Perkembangan

Tujuan yang ingin dicapai dalam konseling karir perkembangan adalah memfasilitasi perkembangan karir klien, termasuk didalamnya peningkatan *awareness* (kesadaran) klien terhadap dunia pekerjaan, atau penguasaan klien terhadap tugas perkembangan karir, serta memilih dan menerapkan tujuan karir (Crites, 1987, hlm. 127).

Kematangan karir

kematangan karir adalah kesesuaian antara perilaku karir individu dengan perilaku karir yang diharapkan pada usia tertentu pada setiap tahap.” *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 stage*”(Herr & Cramer (1979, hlm. 174). Super (Ilfiandra, 1997, hlm. 53) mengatakan bahwa kematangan karir adalah “*congruence between an individual’s vocational behavior and accepted vocational behavior at the age*”

Dillard (1985, hlm. 32) mengatakan bahwa kematangan karir merupakan sikap individu dalam pembuatan keputusan karir, yang ditampakan oleh tingkat konsistensi pilihan karir dalam suatu periode tertentu. Artinya seseorang dikatakan memiliki kematangan karir, apabila ia secara konsisten memilih suatu pilihan karir tertentu dalam suatu periode. Jika dikaitkan dengan peserta didik kematangan karir berarti apabila peserta didik dapat mengetahui arah dan tujuan mengambil suatu jurusan. Lebih jauh lagi pada umumnya peserta didik dianggap telah memiliki kematangan karir, apabila telah mengetahui konsekuensi pemilihan dari jurusan tersebut.

Terdapat beberapa aspek spesifik dalam kematangan karir Super (Sharf, 1992, hlm. 156-159) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan karir

Suherman (tt, hlm. 116), mengatakan bahwa dalam perencanaan karir terdapat aspek-aspek sebagai berikut: Mempelajari informasi karir, membicarakan karir dengan orang dewasa, mengikuti pendidikan tambahan untuk menambah pengetahuan tentang keputusan karir, berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler,

mengikuti pelatihan, mengetahui pekerjaan yang diinginkan, mengetahui cara kesempatan memasuki dunia kerja yang diinginkan dan mampu mengatur waktu luang secara efektif.

Perencanaan karir berhubungan dengan upaya mencari informasi tentang suatu karir tertentu. Bagaimanapun juga informasi tentang dunia karir tertentu dapat membantu individu dalam memahami karir yang diinginkannya. Selain itu, proses pencarian informasi seperti membaca surat kabar, mendengarkan radio maupun menonton televisi dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memilih dan merencanakan karir dimasa depan.

2. Eksplorasi karir

Ekplorasi karir merupakan keinginan individu untuk melakukan pencarian informasi-informasi karir seperti, memahami cara-cara untuk mencari informasi karir selain keinginan. Aspek ekplorasi karir juga berhubungan dengan seberapa banyak informasi yang didapatkan oleh idividu dari sumber informasi tersebut (Dillard, 1985, hlm. 2). Dapat disimpulkan bahwa ekplorasi karir berhubungan dengan upaya pencarian informasi tentang suatu karir tertentu, baik yang diinginkan maupun tidak diinginkan oleh peserta didik. Proses ekplorasi karir ini tentunya dapat dibantu oleh banyak pihak, seperti guru, orang tua dan orang dewasa lainnya.

3. Pengambilan keputusan

Keputusan karir ditunjukkan untuk melihat kemampuan peserta didik dalam menggunakan pengetahuan dan pemikirannya dalam membuat perencanaan karir. konsep ini didasari oleh tuntutan yang diberikan kepada peserta didiik untuk mengetahui bagaimana membuat keputusan karir, dengan asumsi bahwa apabila peserta didik mengetahui bagaimana orang lain mengambil keputusan tentang karir, maka dengan sendirinya mereka akan mampu membuat keputusan karir yang tepat bagi dirinya (Dillard, 1985, hlm. 2).

4. Pengetahuan tentang dunia kerja

Menurut Super (Sharf, 1993, hlm. 158, Suherman, tt, hlm. 117), informasi dunia kerja memiliki dua konsep yaitu *pertama*, berhubungan dengan tugas perkembangan ketika individu harus mengetahui minat dan kemampuan dirinya, hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya serta mengetahui alasan orang

lain berganti pekerjaan. *Kedua*, yang berkaitan dengan pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaan dalam satu vokasional dan perilaku-prilaku dalam bekerja.

5. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan

Pada aspek ini peserta didik diberi kesempatan untuk memilih satu dari berbagai pekerjaan, lalu mereka ditanya hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dipilinya. Mereka akan ditanyakan tentang persyaratan, tugas, faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihannya serta resiko dari pekerjaan yang telah dipilih (Dillard, 1985, hlm. 3). Aspek ini terdiri dari indikator-indikator berikut: 1) memahami tugas dari pekerjaan yang diinginkan; 2) mengetahui sarana yang dibutuhkan dari pekerjaan yang diinginkan; 3) mengetahui persyaratan fisik dan psikologis dari pekerjaan yang diinginkan; 4) mengetahui minat-minat dan alasan-alasan yang tepat dalam memilih pekerjaan.

6. Realism pengambilan keputusan

Realisme keputusan karir adalah perbandingan antar kemampuan individu dengan pilihan pekerjaan secara realistis. Super (Sharf, 1992, hlm. 159 dalam Suherman, tt, hlm. 118), mengatakan bahwa aspek-aspek dalam realisme keputusan karir antara lain: 1) memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pilihan karir yang diinginkan; 2) mampu melihat faktor yang akan mendukung atau menghambat karir yang diinginkan; 3) mampu melihat kesempatan yang berkaitan dengan pilihan karir yang diinginkan; 4) mampu memilih salah satu alternatif pekerjaan yang beragam; dan 5) dapat mengembangkan kebiasaan belajar dan bekerja secara efektif.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu ” apakah konseling karir perkembangan dapat meningkatkan kematangan karir peserta didik?”. Secara operasional, masalah tersebut dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seperti apa profil kematangan karir peserta didik kelas XI di SMA PGRI 2 Palembang tahun pelajaran 2014/2015?

2. Bagaimana rumusan program konseling karir perkembangan untuk meningkatkan kematangan karir peserta didik kelas XI di SMA PGRI 2 Palembang tahun pelajaran 2014/2015?
3. Bagaimana efektivitas konseling karir perkembangan untuk meningkatkan kematangan karir peserta didik kelas XI di SMA PGRI 2 Palembang tahun pelajaran 2014/2015?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuasi eksperimen. Metode ini memungkinkan untuk mengetahui adanya sebab akibat antara variabel bebas konseling karir perkembangan dan variabel terikat kematangan karir. tujuannya adalah untuk mengetahui efektivitas konseling karir perkembangan untuk meningkatkan kematangan karir peserat didik.

Desain penelitian yang digunakan adalah *pre-test post-test nonequivalent control group design*, yaitu dengan menggunakan kelas-kelas yang diperkirakan memiliki kondisi yang sama. Masing-masing kelompok kontrol dan eksperimen diberikan *pre-test* dan *post-test*. Setelah *pre-test* diberikan, kelompok eksperimen akan diberikan perlakuan melalui konseling karir perkembangan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah perlakuan yang diberikan berpengaruh terhadap kematangan karir peserta didik. Sementara kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan. Desain penelitian *pre-test post-test non-equivalent control group* dapat diilustrasikan sebagai berikut: (Creswell. 2013, hlm. 242):

Kelompok A O ----- X ----- O

Kelompok B O ----- O

Keterangan:

A = Kelompok Eksperimen

B = Kelompok Kontrol

O = Pre-test, Post test

X = Perlakuan

Masing-masing kelompok kontrol dan eksperimen diberikan *pre-test* dan *post-test*. Setelah *pre-test* diberikan, kelompok eksperimen akan diberikan perlakuan melalui konseling karir perkembangan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah perlakuan yang diberikan berpengaruh terhadap kematangan karir peserta didik.

Populasi penelitian berjumlah 85 orang yang terdiri dari peserta didik kelas IPA.1 dan IPA.2. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *nonprobability sampling* adalah teknik sampling dimana para responden dipilih berdasarkan kemudahan (*convenience*) dan ketersediaannya (Babbie, 1990 dalam Creswell, 2013, hlm 220), dengan kata lain, responden tidak ditentukan secara acak. Secara spesifik teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Kriteria gambaran umum kematangan karir peserta didik

No	Kriteria	Rentang kematangan karir
1	$X > 253$	Matang
2	$161 < X \leq 253$	Kurang matang
3	$X \leq 161$	Tidak matang

HASIL DAN PEMBAHASAN

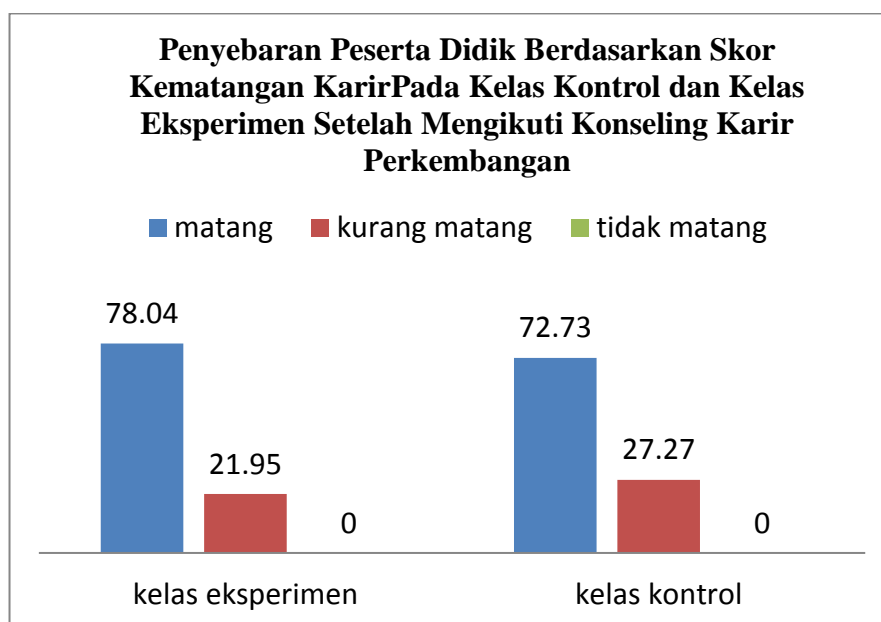
Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor *pre test* yang diperoleh oleh peserta didik dapat disimpulkan bahwa 1) peserta didik SMA PGRI 2 Palembang menunjukkan kematangan karir pada kategori beragam, mulai dari matang, kurang matang sampai dengan tidak matang 2) sebagian besar peserta didik (65,88%) dari 85 orang peserta didik memiliki kematangan karir dalam kategori kurang matang, 3) sebagian kecil peserta didik (12,94%) memiliki kematangan karir dalam kategori matang, dan 4) 21,17 % lainnya justru memiliki kematangan karir dalam kategori tidak matang.

Secara rinci penyebaran peserta didik berdasarkan skor kematangan karir pada masing-masing aspek dapat dipaparkan sebagai berikut: aspek perencanaan karir: kelompok eksperimen kategori matang 24,39 %, kategori kurang matang 48,78%, dan kategori tidak matang 26,83 %, kurang matangkan perencanaan karir kelompok kontrol kategori matang 0 %, kategori kurang matang 79,55 %,

dan kategori tidak matang 20,55%. Aspek eksplorasi karir: kelompok eksperimen kategori matang 26,83%, kategori kurang matang 46,34%, dan kategori tidak matang 26,83%, kurang matangkan eksplorasi kelompok kontrol kategori matang 0 %, kategori kurang matang 77,27 % dan kategori tidak matang 22,73 %.

Aspek pengambilan keputusan karir: kelompok eksperimen kategori matang 21,95 % kategori kurang matang 48,78 %, dan kategori tidak matang 29,27 %, kurang matangkan pengambilan keputusan karir kelompok kontrol kategori matang 0 % kategori, kurang matang 74,55 %, dan kategori tidak matang 20,45 %. Aspek pengetahuan tentang dunia kerja: kelompok eksperimen kategori matang 26,83%, kategori kurang matang 39,02 %, dan kategori tidak matang 34,15 %, kurang matangkan pengetahuan tentang dunia kerja kelompok kontrol kategori matang 0 % kategori kurang matang 79,55 %, dan kategori tidak matang 20,45 %.

Aspek pengetahuan tentang kelompok pekerjaan: kelompok eksperimen kategori matang 12,20%, kategori kurang matang 53,66%, dan kategori tidak matang 34,14%, kurang matangkan pengetahuan tentang kelompok pekerjaan data kontrol kategori matang 0 %, kategori kurang matang 77,27 %, dan kategori tidak matang 22,73 %. Aspek realisme keputusan karir: kelompok eksperimen kategori matang 21,95%, kategori kurang matang 48,78 %, dan kategori tidak matang 29,27 %, kurang matangkan realisme keputusan karir kelompok kontrol kategori matang 0%, kategori kurang matang 52,27 %, dan kategori tidak matang 47,73 %.



Rumusan program konseling karir perkembangan yang terdiri dari: rasional, deskripsi kebutuhan, tujuan, asumsi, kompetensi konselor, sasaran, prosedur, proses, sesi layanan dan indikator keberhasilan. Rasional yaitu dalam usaha mencapai karir yang diinginkan oleh remaja, khususnya peserta didik di SMA, terdapat banyak hambatan, misalnya kurangnya pengetahuan, pemahaman diri, motivasi, belum memiliki cita-cita yang diinginkan serta masih kuatnya pengaruh orang-orang terdekat di sekelilingnya dalam hal mengambil keputusan karir di masa depan. Sementara itu, sehubungan dengan kematangan karir ini, Dillard (1985, hlm. 32) mengatakan bahwa kematangan karir merupakan sikap individu dalam pembuatan keputusan karir. Kematangan tersebut diperlihatkan oleh tingkat konsistensi pilihan karir individu dalam suatu periode tertentu.

Sejalan dengan pendapat Dillard di atas, Super dalam (Andersen & Vandehey, 2006, hlm 54), menyebutkan bahwa ada lima tahap perkembangan karir yaitu fase pengembangan (lahir sampai kurang dari 15 tahun), fase eksplorasi (15 sampai dengan 24 tahun), fase pemantapan (25 sampai dengan 44 tahun), fase pembinaan (45 sampai dengan 64 tahun) dan fase kemunduran (usia pensiun). Dengan demikian, jika merujuk kepada fase perkembangan karir Super ini, remaja (dalam hal ini adalah peserta didik) pada usia sekolah menengah atas kurang matang berada pada fase eksplorasi. Peserta didik dapat dikatakan matang dalam karir apabila dapat memenuhi tugas perkembangan pada fase eksplorasi tersebut. Sebaliknya, peserta didik yang tidak mampu memenuhi tugas pada tahap eksplorasi belum dapat dikatakan memiliki kematangan karir.

Dalam deskripsi kematangan karir baik dalam aspek perencanaan, eksplorasi, pengambilan keputusan, pengetahuan dunia kerja, pengetahuan tentang kelompok pekerjaan dan realisme keputusan karir. tujuan intervensi mengacu pada aspek kematangan karir. Asumsi intervensi membahas tentang konseling karir perkembangan dan kematangan karir. kompetensi konselor yaitu konselor memiliki pemahaman dan pengetahuan yang memadai serta keterampilan dalam konseling karir perkembangan.

Sasaran penelitian adalah peserta didik kelas XI SMA PGRI 2 Palembang yang berjumlah 41 orang. Prosedur penelitian Membuat rencana pelaksanaan layanan konseling karir perkembangan yaitu mengurus perizinan ke sekolah yang

akan menjadi sasaran intervensi, membuat *action plan* koseling karir perkembangan sesuai kebutuhan, mengalokasikan waktu yang telah diberikan oleh sekolah dengan baik dan terjadwal, melibatkan komponen/personel lain seperti guru dan konselor dalam pelaksanaan intervensi konseling karir perkembangan, melaksanakan kegiatan konseling karir perkembangan secara terstruktur, dan melakukan evaluasi kegiatan.

Guna mengetahui efektivitas konseling karir perkembangan untuk peningkatan kematangan karir peserta didik SMA PGRI 2 Palembang dilakukan uji hipotesis menggunakan uji *nonparametric*. Uji *non parametric* yang digunakan yaitu uji Mann Whitney U. Uji statistik ini digunakan karena sampel penelitian dipilih secara *non random*. Berikut hasil uji statistik terhadap efektivitas konseling karir perkembangan untuk peningkatan kematangan karir peserta didik:

Ranks

	KELAS	N	Mean Rank	Sum of Ranks
SKOR	1	41	49.12	2014.00
	2	44	37.30	1641.00
	Total	85		

Test Statistics^a

	SKOR
Mann-Whitney U	651.000
Wilcoxon W	1.641E3
Z	-2.208
Asymp. Sig. (2-tailed)	.027

a. Grouping Variable: KELAS

Hasil uji statistik di atas memperlihatkan bahwa sesungguhnya konseling karir perkembangan efektif digunakan sebagai layanan untuk membantu peserta didik untuk meningkatkan kematangan karirnya. Kesimpulan ini diambil setelah membandingkan nilai Sig. (2-tailed) yaitu 0,027 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai α maka H_0 ditolak, artinya konseling karir perkembangan efektif untuk meningkatkan kematangan karir peserta didik.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Penelitian ini menemukan bahwa, peserta didik kelas XI SMA PGRI 2 Palembang memiliki kematangan karir dalam kategori beragam. Sebagian peserta didik, menunjukkan kematangan karir dalam kategori yang tinggi, sebagian peserta didik menunjukkan kematangan karir dalam kategori sedang, dan sebagian lainnya dalam kategori rendah. Program konseling karir perkembangan untuk meningkatkan kematangan karir peserta didik disusun berdasarkan aspek-aspek kematangan karir. Program dimaksudkan untuk membantu peserta didik agar dapat meningkatkan kematangan karirnya. Agar dapat mencapai tujuan yang dimaksudkan secara optimal, program konseling karir perkembangan untuk meningkatkan kematangan karir peserta didik tersebut harus disusun secara matang baik terkait dengan teknik yang digunakan, durasi pelaksanaan, maupun teknis pelaksanaan. Konseling karir perkembangan terbukti efektif untuk meningkatkan kematangan karir peserta didik.

Rekomendasi

Kepala sekolah sebagai pemangku kebijakan adalah pihak yang paling berwenang dan bertanggung jawab dalam merumuskan suatu program di sekolah, baik yang berkenaan dengan program sekolah secara umum maupun yang berkenaan dengan program bimbingan dan konseling secara khusus. Guru bimbingan dan konseling hendaknya dapat menggunakan konseling karir perkembangan sebagai alternatif layanan untuk membantu peserta didik dalam meningkatkan kematangan karirnya. Guru bimbingan dan konseling bagaimanapun juga harus aktif dan kreatif dalam menggunakan suatu layanan dalam membantu peserta didik. Peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian bukan hanya pada tingkatan sekolah menengah atas, tetapi juga dapat dilakukan pada tingkatan yang lebih rendah seperti sekolah menengah pertama atau tingkatan yang lebih tinggi seperti pada perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, P & Vandehey, M. (2006). *Career Counseling And Development In Global Economy*. Book/Cole: Canada
- Brown, S & lent, R. (2005). *Career Development Counseling*. Putting Theory and Research to Work. Wiley:Canada
- Creswell,J.W. (2008). *Educational Research, Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. (3 ed). New Jersey : Person Education, Inc
- Crites, J. (1981). *Career Counseling: Models, Methods, and Materials*. New York: McGrawHillBook Company
- Damanik, E. (2011). *Program Bimbingan Karir Berdasarkan Profil Kematangan Karir*. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia
- Dillard, J. M. (1995). *Life Long Career Planning*. Colombus: Charles E. Merreill Publishing Co.
- Ilfiandra. (1997). *Kontribusi Konsep Diri terhadap Kematangan Karir Siswa*. (Tesis). Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Juwitaningrum, I (2011). *Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK*. (Tesis). Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung
- Manrihu. (1988). *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan: Jakarta
- Nurlaelasari, I. (2009). *Profil Tugas-tugas Perkembangan Karir sebagai Dasar Pengembangan Program Bimbingan Karir di SMA Plus Assalaam Bandung*. (Skripsi). PPB UPI Bandung
- Nurlela. (2015). *Studi Pendahuluan dan Observasi di SMA PGRI 2*. Palembang.
- Rauf, Y. (2006). *Program Bimbingan Karir untuk Mencapai Kematangan Karir Siswa SMA*. (Tesis). Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung.
- Sharf, R.S. (1992). *Applying Career Development Theory to Conseling*. California: Brook/Cole Publisher Company.
- Suparman, U. (2012). *Efektivitas Layanan Bimbingan Kelompok untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa*. (Tesis). Sekolah Pascasarjana Universits Pendidikan Indonesia.

- Suryani, I. (2010). *Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK Nasional Depok*. (Tesis). Sekolah pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia
- Suherman, U. (tt). *Bimbingan dan Konseling Karir Sepanjang Rentang Kehidupan*. Sekolah Pascasarjan UPI: Bandung
- Suherman, U. (2013). *Konseling Karir Sepanjang Rentang Kehidupan*. Sekolah Pascasarjan UPI: Bandung.
- Willis, S. (2013). *Konseling Individual: Teori dan Praktek*. Bandung: ALFABETA
- Winkel, W.S. (2013). *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta : Media Abadi
- Yovanka, E. (2012). *Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMA 81 Jakarta*. (Tesis). Sekolah pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia