

**RANCANGAN PROGRAM PELATIHAN MENINGKATKAN  
KEMATANGAN KARIR MAHASISWA PSIKOLOGI UNPAD  
SEMESTER DELAPAN**

Popi Avati

Dr. Surya Cahyadi, M.Psi

Magister Profesi Psikologi Universitas Padjadjaran

Mayoring Psikologi Pendidikan

Penelitian ini bertujuan untuk merancang program intervensi untuk meningkatkan kematangan karir pada mahasiswa psikologi UNPAD. Penelitian ini merupakan penelitian *Single-Group Pre-test-Post-test* Design untuk mengukur perubahan kematangan karir subjek setelah mengikuti program pelatihan. Hasil uji coba menggunakan uji wilcoxon menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan setelah mengikuti pelatihan. Uji statistic juga memperlihatkan adanya peningkatan yang signifikan pada tiga dimensi kematangan karir yaitu: perencanaan karir, pengetahuan mengenai dunia kerja dan pengambilan keputusan karir, dan tidak mengalami peningkatan yang signifikan pada dimensi eksplorasi karir.

*Kata kunci: kematangan karir, perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan karir, informasi karir*

*This study aimed to design an intervention program to improve career maturity among grade VIII student of the faculty of psychology UNPAD. This study used Single-Group Pre-test-Post-test Design to measure the change in the career maturity of the research subject after undergoing the training program. The result of the wilcoxon showed a significant increase in career maturity. The statistical test also showed significant improvement in three dimation of career maturity: career planning, world of work information and career decision making. And insignificant increase in career exploration.*

*Keywords: Career maturity, career planning, career exploration, career decision making, word-of-work information.*

## PENDAHULUAN

Memilih dan mempersiapkan karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu dalam periode remaja. Mempersiapkan karir merupakan hal yang penting, karena remaja sesuai dengan tugas perkembangan dituntut untuk mencapai tanggung jawab yang lebih besar sesuai dengan tuntutan sosialnya, seperti mencapai jaminan kemandirian ekonomi, mempersiapkan pernikahan dan hidup berkeluarga, dan mengembangkan keterampilan intelektual dan konsep-konsep yang diperlukan bagi warga Negara (Havighurst, 1961). Selain itu, lingkungan pekerjaan juga nantinya akan mendominasi kehidupan seseorang dalam jangka waktu yang cukup lama dalam rentang kehidupannya.

Tugas-tugas perkembangan di atas menuntut remaja untuk mempersiapkan kemampuan diri dan menetapkan rencana individu di masa yang akan datang guna mengarahkan tingkah lakunya untuk mencapai apa yang diinginkan atau dicita-citakannya. Sementara itu untuk menetapkan rencana memang tidak mudah karena pada tahap ini individu harus memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup mengenai konteks masa depan, merancang berbagai strategi pencapaian tujuan, dan memilih strategi mana yang paling efektif untuk dapat mencapai tujuan dibidang pekerjaan yang diinginkan (nurmi 2004). Walaupun tidak mudah namun merencanakan dan memilih karir yang sesuai dengan diri merupakan hal yang penting karena karir seseorang akan menentukan berbagai segi kehidupan (Sukadji, 2000).

Menurut Super (dalam Sharf, 2006) ketika memasuki perguruan tinggi yaitu usia 18-24 tahun, berada pada tahap eksplorasi, dimana individu mencoba berbagai macam hal dengan tujuan untuk mengklarifikasi karir apa yang sebenarnya mereka inginkan, mulai menspesifikan karir yang akan diraih sesuai dengan minat mereka dan mulai membuat rencana secara lebih objektif dan konkrit berkaitan dengan tujuan yang akan mereka capai dan sudah mulai terjadi proses pencarian kerja yang tetap. Banyak remaja yang gagal untuk mengintegrasikan minat, keterampilan, bakat dan tidak dapat fokus kearah tujuan karirnya yang utama, padahal ini adalah tugas utama dari tahap eksplorasi.

Ketika mahasiswa sudah memutuskan untuk memasuki jurusan studi tertentu di perguruan tinggi, diharapkan mereka sudah memiliki gambaran tentang karirnya sesuai dengan bidang

atau jurusan yang akan mereka ambil. Jurusan atau bidang studi yang telah dipilih oleh mahasiswa di perguruan tinggi sebenarnya merupakan suatu persiapan bagi mahasiswa itu sendiri untuk pekerjaan dimasa yang akan datang. Pada kenyataannya saat ini masih terdapat mahasiswa yang bingung untuk memilih karir yang sesuai dengan dirinya dan belum mempunyai gambaran yang jelas tentang karir yang akan mereka pilih setelah mereka menyelesaikan perkuliahan.

Seperti survey yang pernah dilakukan pada 123 responden yang tengah menyelesaikan skripsi dari fakultas psikologi dan fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran (Azhar. E.H, Zahroturrusyida dan Marina S.,2006) untuk melihat gambaran karir dari para mahasiswa tingkat akhir (para calon sarjana). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir secara umum masih berada pada taraf belum siap untuk menentukan arah karirnya dengan berdasarkan kemampuannya untuk melakukan eksplorasi karir, membuat perencanaan, mengambil keputusan dan juga wawasannya mengenai dunia kerja. Para mahasiswa merasa belum cukup memiliki pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan guna menunjang bagi perencanaan karirnya, belum mampu memanfaatkan sumber-sumber informasi secara maksimal untuk melakukan eksplorasi mengenai pekerjaan dan karir serta masih kurang memiliki wawasan yang memadai mengenai dunia kerja.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa yang belum siap dalam menentukan arah karirnya dan hal ini tidak sejalan dengan tuntutan perkembangan mereka dimana seharusnya mereka sudah mempersiapkan arah karir sehingga dapat memilih karir dengan tepat. Memilih karir dengan tepat merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting dan dapat mempengaruhi keseluruhan masa depan seseorang, maka apabila mereka berhasil menyelesaikan tugas perkembangannya dapat membuat bahagia. Sebaliknya apabila seseorang gagal, hal ini dapat membuat tidak bahagia, timbul penolakan dari masyarakat, dan kesulitan dengan tugas perkembangan selanjutnya (Havinghurst, dalam Hurlock 1980).

Selain itu dampak lain jika tidak memilih karir dengan tepat salah satunya adalah mengalami kesulitan dalam dunia kerja, individu akan kesulitan saat melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka (Hurlock, 1996). Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan akan membuat hasil pekerjaan yang tidak optimal. Terdapat beberapa orang yang akhirnya keluar dari tempat mereka

bekerja karena alasan pekerjaan mereka tidak sesuai dengan minat mereka yang sebenarnya dan tidak sanggup memenuhi tuntutan pekerjaan karena tidak sesuai dengan kemampuan mereka.

Mengingat pentingnya mempersiapkan karir dan kenyataan dilapangan dimana masih banyak mahasiswa yang masih bingung dan kesulitan dalam memilih arah karir mereka maka mahasiswa perlu dilatih agar dapat memilih karir dengan tepat.

Agar dapat memilih pilihan karir yang tepat peneliti merancang sebuah program pelatihan untuk membantu mahasiswa memilih pilihan karir yang tepat. Program pelatihan menggunakan pendekatan kematangan karir Super. Melalui pendekatan ini kematangan karir peserta pelatihan ditingkatkan dengan meningkatkan empat dimensi yang membentuk kematangan karir. Dimensi tersebut adalah: perencanaan karir, eksplorasi karir, informasi karir dan pengambilan keputusan karir.

## **KAJIAN LITERATUR**

Konteks teori-teori perkembangan saat ini, Super melihat karir-karir terbentang dalam serangkaian tahap perkembangan, yang mana masing-masing tahap dicirikan oleh tugas-tugas tertentu. Didalam mengelompokan rangkaian tugas-tugas, ia juga mempertimbangkan bagaimana kemajuan di dalam tugas-tugas ini bisa diukur sehingga orang-orang dapat diperbandingkan pada tahapan yang sama dan untuk itu diduga mengerjakan tugas-tugas yang sama. Dari keseluruhan penelitian ekstensif yang telah dilakukan oleh Super dan koleganya terhadap anak remaja, memperhatikan kesiapan orang-orang untuk menentukan pilihan yang baik.

Mereka tidak hanya melihat perbedaan-perbedaan di dalam kematangan karir diantara para individu, tetapi mereka juga mampu untuk mengidentifikasi komponen-komponen kematangan karir yang berbeda, sebagaimana yang telah dilakukan oleh Crites. Tahun-tahun sekolah lanjutan dan perguruan tinggi dikonseptualisasikan sebagai suatu masa dimana para siswa/mahasiswa mengumpulkan informasi mengenai diri mereka dan dunia kerja melalui suatu proses eksplorasi yang efektif untuk merelisasikan dan menetapkan suatu pilihan karir yang bijaksana dan memulai persiapan yang tepat untuknya.

Pada sebelum yang keempat akhirnya dipublikasikan pada tahun 1981. Spesifikasi-spesifikasi untuk CDI didapat dari rumusan Super mengenai tugas-tugas pengembangan karir yang tepat untuk tingkat eksplorasi dari masa pertengahan masa remaja sampai awal masa dewasa. Versi yang dipublikasikan memiliki dua skala non kognitif utama yang memfokuskan pada (1) perencanaan karir dan (2) kesadaran dan menggunakan sumber daya untuk eksplorasi dan tiga skala kognitif. Dua skala kognitif adalah umum, memfokuskan pada (1) informasi mengenai dunia kerja dan (2) pengetahuan terhadap proses-proses pengambilan keputusan. Sedangkan skala kognitif yang ketiga berhubungan dengan pengetahuan terhadap pekerjaan yang lebih disukai, ini mensyaratkan berbagai kunci penilai yang berbeda, tetapi pada akhirnya skala yang terakhir ini ditinggalkan karena kesulitan-kesulitan di dalam memvalidasikan berbagai kunci penilaian untuk negara lain. Kemudian ditetapkan menjadi 4 (empat) skala yaitu: Perencanaan Karir, Eksplorasi Karir, Informasi Dunia Kerja dan Pengambilan Keputusan Karir.

Perencanaan Karir. Skala ini mengukur seberapa banyak pemikiran para individu yang diberikan pada berbagai aktivitas mencari informasi dan seberapa banyak mereka merasa mengetahui tentang berbagai aspek kerja. Beberapa aktivitas yang termasuk adalah belajar mengenai informasi karir, berbicara dengan orang dewasa mengenai rencana-rencana, mengambil kursus-kursus yang akan membantu seseorang di dalam memutuskan suatu karir, berpartisipasi di dalam aktivitas-aktivitas ekstrakurikuler atau pekerjaan-pekerjaan paruh waktu dan memperoleh pelatihan atau pendidikan untuk suatu pekerjaan. Selain itu, konsep ini berhubungan dengan kondisi pekerjaan, syarat pendidikan, pandangan pekerjaan, pendekatan-pendekatan lain untuk masuk ke dalam pekerjaan dan kesempatan-kesempatan untuk maju.

Perencanaan karir menunjukkan pada seberapa besar seorang siswa merasakan bahwa dia mengetahui tentang aktivitas-aktivitas ini (termasuk tentang apa yang dipikirkan oleh siswa tersebut), bukan seberapa besar yang benar-benar dia ketahui. Tahap ini lebih banyak memberikan pemikiran pada pengalaman-pengalaman yang bisa menyediakan lebih banyak informasi yang dipergunakan sebagai dasar perencanaan.

Eksplorasi karir. Merupakan suatu keinginan untuk mengadakan penyelidikan atau mencari informasi. Di dalam skala ini mencakup keinginan untuk menggunakan sumber daya seperti orang tua, famili lainnya, teman-teman, para guru, para konselor, buku-buku dan film-film.

Disamping keinginan, eksplorasi karia juga menggambarkan seberapa banyak informasi yang telah diperoleh siswa dari sumber tersebut. Eksplorasi karir berbeda dengan perencanaan karir. Perencanaan karir menyangkut pemikiran dan perencanaan mengenai masa depan sedangkan eksplorasi karir menggambarkan penggunaan sumber daya, tetapi keduanya memfokuskan pada sikap terhadap kerja.

Pengambilan keputusan. Merupakan ide dimana seseorang harus mengetahui bagaimana keputusan karir. Konsep ini menyangkut kemampuan menggungkan pengetahuan dan memikirkan rencana-rencana karir. Dalam skala pengambilan keputusan, mahasiswa diminta untuk menjawab bagaimana mereka merencanakan mengenai keputusan karirnya. Informasi dunia kerja. Konsep ini memiliki dua komponen dasar, yaitu pertama menyangkut pengetahuan terhadap tugas-tugas perkembangan yang penting, seperti sewaktu yang lainnya akakn menyelidiki minat-minat dan kemampuan-kemampuan mereka; bagaimana yang lainnya belajar mengenai pekerjaan-pekerjaan mereka dan alasan-alasan mengapa orang-orang merubah pekerjaannya.

Konsep berikutnya mencakup pengetahuan terhadap tugas-tugas pekerjaan pada beberapa pekerjaan yang diseleksi. Beberapa mahasiswa sering memiliki informasi yang keliru mengenai bagaimana mendapatkan suatu pekerjaan dan bagaimana berperilaku sewaktu mereka mendapatkan suatu pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimental, dengan desain penelitian *Single Group Pre-test – Post-Test Design (Before-After)* (Graziano & Raulin, 2000). *Pre-Post test design* ini dipilih dengan mempertimbangkan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk melihat apakah ada perubahan yang terjadi pada subjek penelitian disebabkan oleh intervensi berupa pelatihan kematangan karir. Untuk tujuan tersebut, maka dibutuhkan informasi kondisi awal mengenai kematangan karir mahasiswa yang diperoleh melalui *pre-test* dan informasi kondisi subjek setelah diberikan intervensi berupa pelatihan kematangan karir yang diperoleh melalui *post-test*.

Berikut merupakan gambaran dari desain penelitian:

$O_1 \quad X \quad O_2$
-------------------------

Keterangan

$O_1$  : Pengukuran awal kematangan karir mahasiswa

X :Intervensi berupa pelatihan Kematangan karir Mahasiswa

$O_2$  : Pengukuran akhir kematangan karir mahasiswa

Hasil *pre-test* dan *post-test* selanjutnya diuji signifikansi perubahannya. Pengujian yang dilakukan menggunakan uji beda *Wilcoxon* (Nugroho, 2005).

### **Subjek Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa S1 yang sedang menjalani semester menjelang akhir studi di psikologi UNPAD. Penjarangan populasi dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling technique* merupakan salah satu teknik pengambilan sampel yang secara sengaja diambil, dengan ketentuan dan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. *Teknik purposive sampling* menurut Winarsunu (2002) adalah “Teknik pengumpulan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu“

Kriteria yang digunakan adalah mahasiswa tingkat akhir yang berusia dalam rentang 20 sampai 25 tahun. Memasuki 20 tahun, individu sudah mempersiapkan diri untuk memilih pekerjaan yang spesifik terhadap karir yang sudah ditentukan sebelumnya (Santrock, 2007)

## **HASIL PENELITIAN**

Untuk mengetahui apakah peningkatan kematangan karir pada subjek penelitian signifikan setelah mengikuti pelatihan, dilakukan uji statistik dengan melakukan uji beda terhadap skor total sebelum dan sesudah pelatihan dengan menggunakan uji wilcoxon yang menggunakan fasilitas dari SPSS 20 dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak terdapat peningkatan kematangan karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan

$H_1$  = Terdapat peningkatan kematangan karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan uji beda wilcoxon dengan arah perubahan satu sisi (*one-tailed*) maka kriteria penolakan adalah: Tolak  $H_0$  jika nilai  $\frac{1}{2} p\text{-value}$  (*one-tailed*)  $< .$  Hasil uji beda terlihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Wilcoxon Pre-post Kematangan Karir

<i>p-value</i> ( <i>two-tailed</i> )	$\frac{1}{2} p\text{-value}$ ( <i>one-tailed</i> )	Kesimpulan	Alpha ( )
0.003	0.0015	$H_0$ ditolak	0,05

Pertanyaan penelitian dapat dijawab melalui tabel 4.3, yaitu bahwa terdapat peningkatan kematangan karir pada subjek penelitian (N=11) setelah mengikuti pelatihan, dengan tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan memberikan pengaruh untuk meningkatkan kematangan karir pada mahasiswa psikologi tingkat akhir.

Di bawah ini akan digambarkan secara lebih rinci grafik peningkatan kematangan karir pada mahasiswa sebelum dan sesudah pelatihan dilihat dari skor total pretest dan posttest:

Diagram 1 Gambaran umum kematangan karir mahasiswa, sebelum dan sesudah pelatihan

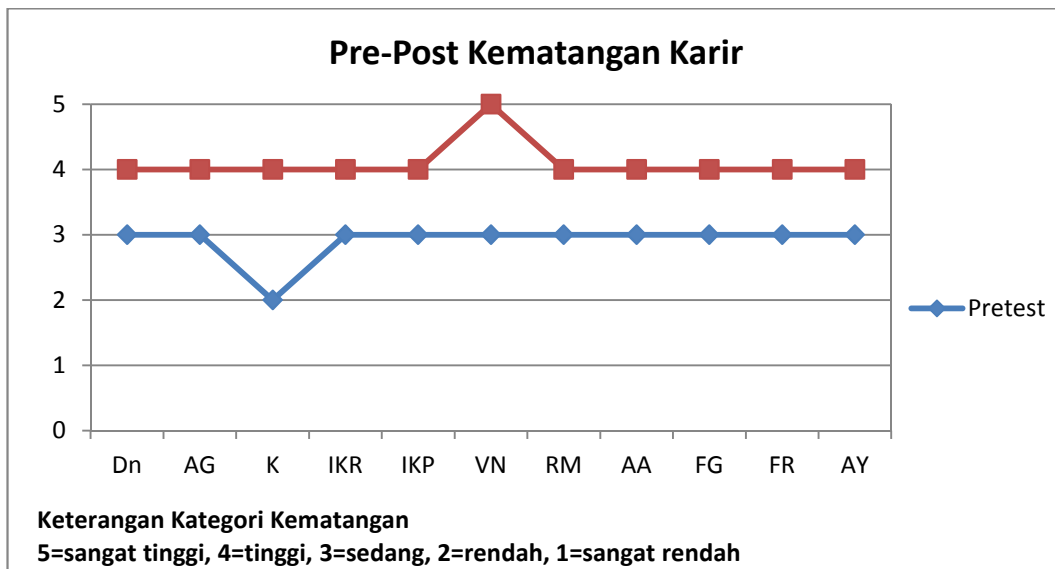


Diagram diatas menunjukkan bahwa sebelum mengikuti pelatihan terdapat satu orang yang memiliki kematangan karir pada kategori “rendah” (Subjek K) dan sepuluh orang memiliki kematangan karir pada kategori “sedang”, tidak ada subjek yang berada pada “kategori tinggi”, dan “sangat tinggi” sebelum palatihan. Setelah mengikuti pelatihan semua subjek



mengalami peningkatan kategori kematangan karir, dan tidak terdapat subjek yang mengalami penurunan kategori. Dapat disimpulkan bahwa semua subjek penelitian mengalami peningkatan kategori kematangan karir.

Penelitian ini juga melihat peningkatan kematangan karir subjek yang terjadi setelah pelatihan berdasarkan empat dimensi pembentuk kematangan karir yaitu: Dimensi perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan karir dan pengetahuan mengenai dunia kerja.

Penelitian ini juga melihat peningkatan kategori kematangan karir yang terjadi setelah pelatihan berdasarkan empat dimensi pembentuk skala kematangan karir, yaitu dimensi perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan karir dan informasi karir. Hipotesis yang diujikan untuk keempat dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

Hipotesis untuk dimensi perencanaan karir

Ho: Tidak terdapat peningkatan dimensi perencanaan karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan

H<sub>1</sub>: Terdapat peningkatan dimensi perencanaan karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan.

Hipotesis untuk dimensi eksplorasi karir

Ho: Tidak terdapat peningkatan dimensi eksplorasi karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan

H<sub>1</sub>: Terdapat peningkatan dimensi eksplorasi karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan.

Hipotesis untuk dimensi pengambilan keputusan karir

Ho: Tidak terdapat peningkatan dimensi pengambilan keputusan karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan

H<sub>1</sub>: Terdapat peningkatan dimensi pengambilan keputusan karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan.

Hipotesis untuk dimensi informasi karir

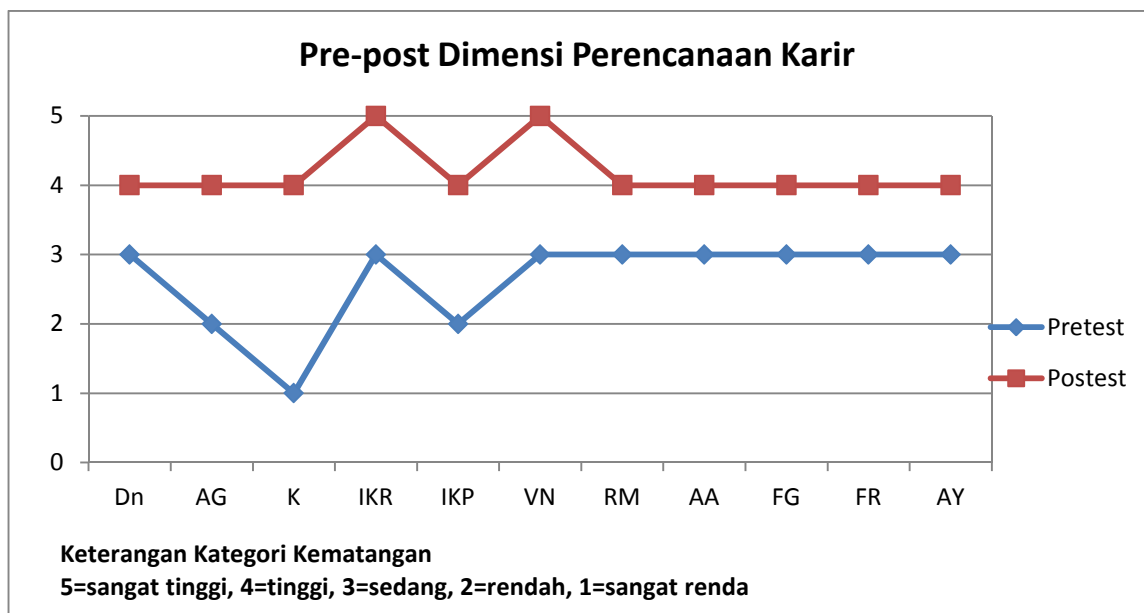
Ho: Tidak terdapat peningkatan dimensi informasi karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan

H<sub>1</sub>: Terdapat peningkatan dimensi informasi karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan

Berdasarkan uji beda wilcoxon dengan arah perubahan satu sisi (*one-tailed*) maka kriteria penolakan adalah: Tolak  $H_0$  jika nilai  $\frac{1}{2} p\text{-value}$  (*one-tailed*)  $< .$  Berdasarkan tabel 4.4 tiga dimensi kematangan karir yaitu, perencanaan karir, keputusan karir, dan informasi karir menunjukkan  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat peningkatan pada ketiga dimensi tersebut setelah mengikuti pelatihan. Sementara dimensi eksplorasi karir menunjukkan  $H_0$  diterima ( $\frac{1}{2} p\text{-value} > = 0.08 > 0.05$ ) yang artinya tidak terdapat peningkatan pada dimensi eksplorasi karir setelah mengikuti pelatihan. Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan memberikan pengaruh untuk meningkatkan kematangan karir pada dimensi perencanaan karir, keputusan karir, dan informasi karir namun tidak memberikan pengaruh pada dimensi eksplorasi karir setelah mengikuti pelatihan.

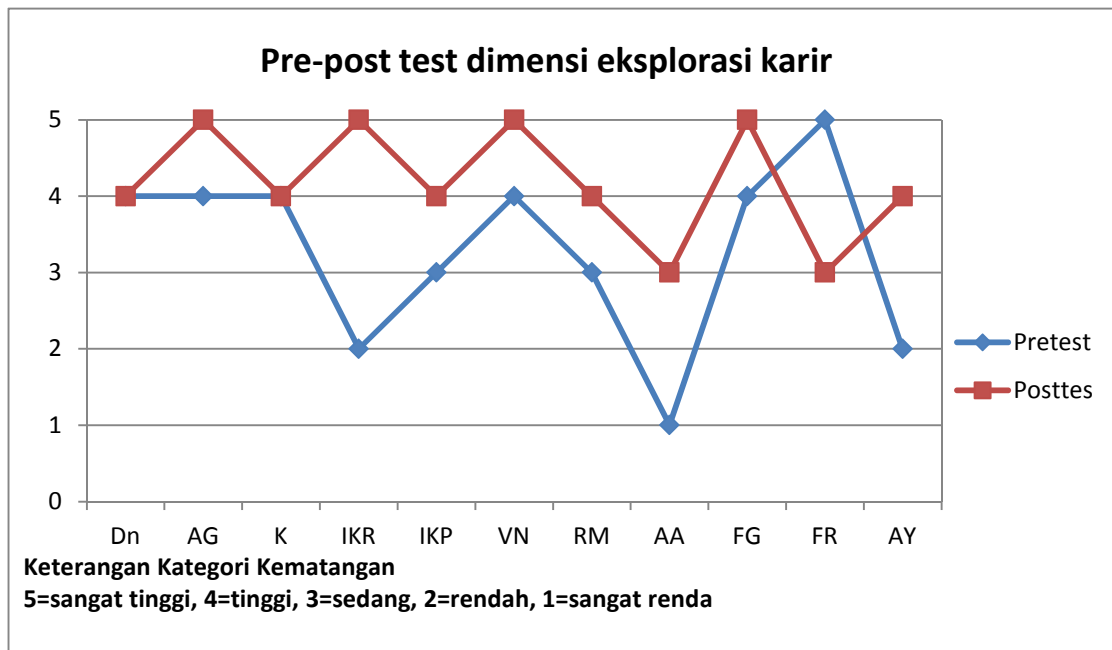
Grafik-grafik berikut akan memberikan gambaran lebih jelas mengenai kondisi kematangan karir subjek penelitian sebelum dan sesudah pelatihan berdasarkan empat dimensi kematangan karir. Berikut akan di paparkan lebih rinci mengenai gambaran dimensi perencanaan karir subjek penelitian antara sebelum mengikuti pelatihan (*pre test*) dan sesudah mengikuti pelatihan (*Post test*):

Diagram 2 Gambaran kematangan karir mahasiswa, pada dimensi perencanaan karir



Grafik di atas menggambarkan bahwa sebelum melakukan pelatihan terdapat satu subjek yang berada pada kategori “sangat rendah”(Subjek K) dua orang subjek berada pada kategori “rendah” (AG dan IKP) dan selebihnya yaitu delapan orang subjek berada pada kategori “sedang”. Setelah mengikuti pelatihan semua peserta mengalami peningkatan, Dapat disimpulkan dari sebelas orang subjek penelitian seluruh subjek atau sekitar 100% mengalami peningkatan kategori pada dimensi perencanaan karir.

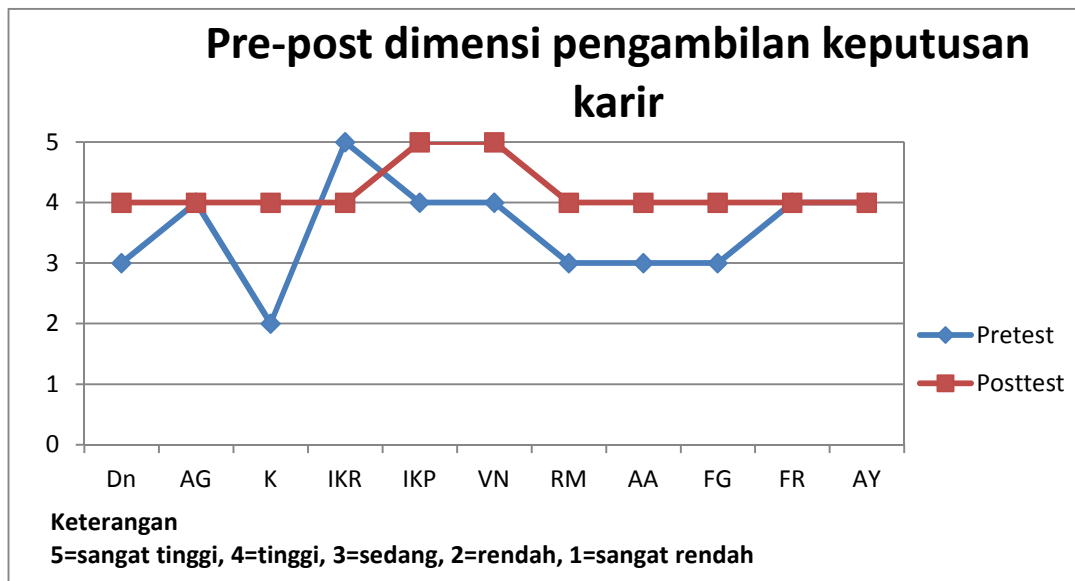
*Diagram 3 Gambaran kematangan karir mahasiswa, pada dimensi eksplorasi karir*



Grafik 3 menunjukkan gambaran kategori kematangan karir pada dimensi eksplorasi karir. Sebelum pelatihan terdapat satu orang subjek memiliki kategori yang tergolong “sangat rendah” (Subjek AA), dua orang subjek memiliki kategori “rendah” (IKR dan AY) , dua orang subjek berada pada kategori “sedang” (IKP dan RM), lima orang subjek memiliki kategori” tinggi” (DN, AG,K, VN dan FG) dan satu subjek (Subjek FR) memiliki kategori “sangat tinggi”. Setelah pelatihan terdapat delapan orang subjek yang mengalami peningkatan (AG, IKR, IKP, VN, RM, AA, FG, dan AY), dua orang subjek tidak mengalami peningkatan kategori (DN,dan K), dan satu orang subjek (FR) mengalami penurunan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar peserta pelatihan atau sekitar 72% subjek pelatihan mengalami peningkatan kategori pada dimensi eksplorasi karir, namun peningkatan yang terjadi tidak signifikan berdasarkan uji statistic

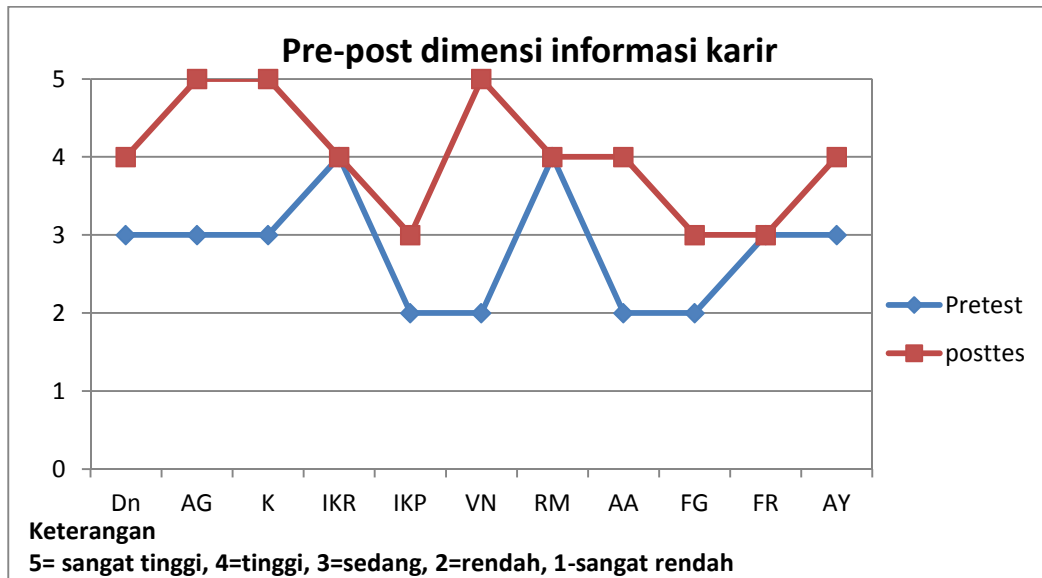
willcoxon dimana  $H_0$  diterima yang artinya tidak terjadi perubahan yang signifikan, hal ini terjadi karena terjadinya penurunan yang dratis pada subjek FR dimana sebelum pelatihan FR berada pada kategori “sangat tinggi” dan setelah pelatihan berada pada kategori “Sedang”.

Diagram 4 Gambaran kematangan karir mahasiswa, pada dimensi pengambilan keputusan karir



Grafik 4 menunjukkan gambaran kategori kematangan karir pada dimensi pengambilan keputusan karir. Sebelum pelatihan terdapat satu orang subjek memiliki kategori yang tergolong “rendah” (Subjek K), empat orang subjek memiliki kategori “sedang” (DN, RM, AA, FG), empat orang subjek berada pada kategori “tinggi” (AG, IKP, VN dan FR) dan satu orang berada pada kategori yang “sangat tinggi” (subjek IKR). Setelah pelatihan terdapat tujuh orang subjek yang mengalami peningkatan (DN, K, IKP, VN, RM, AA, dan FG), tiga orang subjek tidak mengalami peningkatan kategori (AG, FR, AY), dan satu orang subjek (IKR) mengalami penurunan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar peserta pelatihan atau sekitar 63% subjek pelatihan mengalami peningkatan kategori yang signifikan pada dimensi pengambilan keputusan karir.

Diagram 5 Gambaran kematangan karir mahasiswa, pada dimensi informasi karir



Grafik 5 menunjukkan gambaran kategori kematangan karir pada dimensi informasi kerja. Sebelum pelatihan terdapat empat orang subjek memiliki kategori yang tergolong “rendah” (IKP, VN, AA, FG), lima orang subjek memiliki kategori “sedang” (DN, AG, K, FR dan AY) , dua orang subjek berada pada kategori “tinggi” (IKR dan RM),. Setelah pelatihan terdapat delapan orang subjek yang mengalami peningkatan (DN, AG, K, IKP, VN, AA, FG dan AY), tiga orang subjek tidak mengalami peningkatan kategori (IKR, RM dan AY) dan tidak terdapat satupun subjek yang mengalami penurunan kategori pada dimensi informasi karir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar peserta pelatihan atau sekitar 72% subjek pelatihan mengalami peningkatan kategori yang signifikan pada dimensi informasi karir.

## KESIMPULAN

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan kematangan karir setelah mengikuti pelatihan yang diberikan. Pelatihan kematangan karir juga secara signifikan meningkatkan kemampuan dalam merencanakan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan karir, dan pengetahuan mengenai dunia kerja pada mahasiswa yang menjadi subjek penelitian ini. Selain itu temuan dari hasil penelitian ini dimana konsep perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan karir, dan pengetahuan mengenai dunia kerja merupakan empat dimensi penting dari konsep kematangan dari Donal Super yang dapat dijadikan dasar teoritis untuk program-program pengembangan karir.

## REFERENSI

- Azhar, E, H Zahroturrusyida H., Marina S. 2006. *Gambaran Kematangan Karir Pada Para Calon Sarjana Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran*. Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran
- Garziano, Anthony & Michael L. Raulin. 2000. *Research Methods*. 4 edition. New York: Allyn & Bacon
- Hurlock, E.B. 1996, *Psikologi Perkembangan. Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (terjemahan), Surabaya : PT Erlangga.
- Nurmi, Erik-Jari. *Future Orientation*. University of Helsinki
- Santrock, John W. (2007). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup* (ed.5). Jakarta: Erlangga
- Sharf, Richard.S.2006. *Applying Career Development Theory to Counseling*. 4 edition. California: Thomson Wadsworth
- Super, D.E & 1960. *New Dimensions In Adult Vocational And Career Counseling*. Occasional paper no 160 (view points). Columbus: national center for research in vocational education, 1960 kenny road
- Tulus Winarsunu. 2002. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah.

