

PENGARUH PELATIHAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* DALAM MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIR SISWA SMAN TANJUNGSANG

¹⁾ Hana Nurul Aini, ²⁾ Yuli Aslamawati, dan ³⁾ Susandari

^{1),2),3)}Magister Profesi Psikologi Pascasarjana Universitas Islam Bandung, Jl. Purnawarman No.59,
Tamansari, Kecamatan Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40117

¹⁾ nurulaini.hana@gmail.com, ²⁾ yuli_aslamawati@yahoo.com, ³⁾ susandari57@gmail.com

Abstrak

Kematangan karir merupakan suatu kondisi yang dibutuhkan untuk mampu memilih jurusan studi lanjut dan karir yang sesuai dengan potensi individu. Seseorang perlu mengenali dan memberdayakan potensi yang dimiliki untuk mencapai kematangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empiris mengenai pengaruh pelatihan *psychological empowerment* terhadap peningkatan kematangan karir siswa kelas XII SMAN Tanjungsiang, termasuk pada kelima dimensi kematangan karir berdasarkan teori Super. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan *pretest-posttest design*. Hasil uji penelitian menggunakan uji beda *wilcoxon sign-rank* menunjukkan adanya peningkatan kematangan karir yang signifikan setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*. Uji statistik juga memperlihatkan adanya peningkatan yang signifikan pada kelima dimensi kematangan karir, yaitu: perencanaan karir, eksplorasi karir, pengetahuan tentang membuat keputusan karir, pengetahuan tentang dunia kerja, dan realisasi karir. Peningkatan paling signifikan terdapat pada dimensi perencanaan dan eksplorasi karir dikarenakan penambahan pengetahuan siswa mengenai kedua dimensi tersebut lebih besar dibandingkan dengan dimensi lainnya.

Kata kunci : Kematangan Karir, *Psychological Empowerment*, Pelatihan.

Abstract

Career maturity is a condition that needed to choice the program in higher level study. Student need to understand and empower their capabilities to achieve their career maturity. This study aim to get an empirical data about the effect of psychological empowerment training to improve career maturity among grade XII student of SMAN Tanjungsiang, including its dimation based on Super's theory. This study is an experimental research used single-group pretest-posttest design. The result of the wilcoxon sign-rank test showed a significant increase in career maturity. The statistical test also showed significant improvement in five dimation of career maturity: career planning, career exploration, career decision making, world of work information, and career realisation. The most significant increase is in the career planning and career exploration, due to the addition of student knowledge about the dimensions is greater than the other.

Keywords: Career Maturity, Psychological Empowerment, Training.

Pendahuluan

Kondisi umum pelajar lulusan SMA di Indonesia berdasarkan informasi dalam *website* Jawa Pos (dalam Juwita, 2016), disampaikan bahwa sering terjadi fenomena berulang pada para remaja yang baru menyelesaikan pendidikan formal di Sekolah Menengah Atas (SMA). Mereka mengalami kebingungan antara melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, bekerja, atau membuka usaha mandiri. Data memperlihatkan bahwa di seluruh Indonesia, perguruan tinggi (negeri dan swasta) hanya menyerap 60% lulusan SMA. Sementara untuk bekerja, lulusan SMA tidak memiliki keterampilan lebih dibandingkan lulusan SMK, dikarenakan SMA dirancang untuk menghasilkan lulusan guna melanjutkan studi, tidak seperti SMK yang dirancang untuk menghasilkan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja lulusan SMK pun baru mencapai 85%, dan menjadi logis bila lulusan SMA angkanya jauh lebih rendah. Alhasil, remaja lulusan SMA yang tidak berhasil melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, mengalami kebingungan dengan apa yang harus mereka lakukan. Proses memilih perguruan tinggi pun menjadi masalah tersendiri bagi pelajar SMA. Banyaknya pilihan yang terkait dengan program studi (Diploma atau Sarjana), maupun jurusan (eksakta dan non-eksakta) menuntut kemampuan pertimbangan yang baik untuk dapat mengambil keputusan yang tepat.

Memilih dan mempersiapkan karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh siswa SMA. Super (Sharf, 2006) menyatakan bahwa siswa kelas XII SMA (pada usia 17-18 tahun), berada pada masa yang mengharuskan mereka untuk mengambil keputusan mengenai kelanjutan pendidikan dan karir mereka. Persiapan diri dengan mengetahui mengenai ketertarikan, kemampuan diri, dan nilai-nilai yang harus dimiliki merupakan tugas penting dalam tahap perkembangannya, sebab mereka harus menentukan pilihan studi yang akan mereka tempuh berkaitan dengan karir yang akan mereka tekuni setelahnya.

Tugas-tugas perkembangan di atas menuntut siswa kelas XII SMA untuk mempersiapkan kemampuan diri dan menetapkan rencana individu di masa yang akan datang guna mengarahkan tingkah lakunya untuk mencapai apa yang dicita-citakannya. Sementara itu, banyak dari siswa kelas XII SMA belum mengetahui tentang studi lanjutan yang ingin mereka tekuni dan bidang pekerjaan yang ingin mereka capai. Selain itu, terdapat pula siswa yang masih bingung mengenai apa yang akan mereka kerjakan setelah tamat dari SMA. Hal ini menggambarkan bahwa masih terdapat siswa yang belum mengetahui dan memahami mengenai ketertarikan dan kemampuan yang mereka miliki sebagai landasan yang dapat mereka gunakan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan kelanjutan studi dan arah karir mereka.

Seperti survey yang telah dilakukan pada 140 siswa SMAN Tanjungsiang untuk melihat gambaran karir yang mereka inginkan. Hasil survey menunjukkan bahwa secara umum siswa masih berada pada taraf belum siap untuk menentukan arah

karirnya dengan berdasarkan wawasannya mengenai karir dan dunia kerja, membuat perencanaan, dan juga mengenai pengambilan keputusan karir. Para siswa belum memiliki pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan, belum memanfaatkan sumber-sumber informasi secara maksimal untuk melakukan eksplorasi mengenai pekerjaan dan karir serta masih kurang memiliki wawasan mengenai pengambilan keputusan karir.

Kondisi ini mencerminkan bahwa para siswa kurang berupaya untuk menggunakan sumber daya yang tersedia untuk merealisasikan cita-cita mereka dan merencanakan masa depan terutama dalam menentukan arah karir mereka. Kurangnya upaya yang dikerahkan siswa dalam mencapai cita-cita mereka ini amat disayangkan, kondisi ini dapat menghambat pencapaian tahapan perkembangan karir siswa. Siswa yang tidak memiliki kematangan karir pada tahapan eksplorasi karir, akan mengalami kesulitan untuk mencapai tahapan *establishment* maupun mengalami kemunduran pada fase *growth*, dimana siswa masih perlu untuk mengembangkan berbagai potensi, pandangan, minat, dan kebutuhan diri yang terkait dengan karirnya (Super, dalam Sharf, 2006).

Crites (Sharf, 2006) mengatakan, untuk dapat memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengambil keputusan pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Oleh karena itu, remaja usia SMA sudah saatnya untuk memiliki kematangan karir yang tinggi. Kematangan karir bukan merupakan hasil akhir dari perkembangan. Kematangan karir adalah suatu tahap yang diperlukan seorang remaja untuk menuju tahap dewasa, yaitu suatu tahap perkembangan ketika seseorang sudah harus memikirkan masa depannya yang berupa karir.

Para siswa di SMA Negeri Tanjungsiang belum mampu mengeksplorasi dan menyadari potensi serta bakat yang mereka miliki. Para siswa belum mampu untuk melihat kesesuaian antara tujuan yang dimiliki, cara untuk mencapainya, dan hubungan antara usaha mereka dengan hasil yang diperoleh. Para siswa belum memiliki kendali diri, keterampilan, dan perilaku proaktif dalam mencapai cita-cita mereka. Ketidakmampuan para siswa SMA Negeri Tanjungsiang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dapat terjadi karena kurangnya *psychological empowerment* dalam diri individu tersebut (Oladipo, 2009). *Psychological empowerment*, merupakan suatu proses dimana seseorang memperoleh kekuatan dan kendali terhadap sumber daya yang menentukan kualitas hidupnya (Oladipo, 2009). Begitu pula halnya dengan yang diungkapkan oleh Zimmerman (1995), bahwa “*empowerment* adalah suatu kegiatan yang memungkinkan seseorang untuk bertindak sesuai dengan caranya sendiri untuk menggapai tujuan yang telah direncanakannya”.

Dengan demikian, menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kematangan karir dengan meningkatkan pemahaman mengenai potensi diri, mengelola dan menggunakan potensi, serta membuat perencanaan dan keputusan karir. Berdasarkan

permasalahan tersebut, maka peneliti merancang suatu intervensi berupa pelatihan *psychological empowerment* untuk membantu siswa dalam meningkatkan kematangan karirnya. Sehingga, tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan data empiris mengenai pengaruh pelaksanaan program pelatihan *psychological empowerment* terhadap peningkatan kematangan karir siswa kelas XII SMA Negeri Tanjungsiang.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimental, dengan desain penelitian *pretest-posttest design (before-after)* (Garziano, 2000). Untuk menganalisis data yang telah didapat, dilakukan uji beda perubahan hasil *pre-test* dan *post-test*. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Wilcoxon-Signed Rank Test* (Siegel, 1989), dan untuk mendapatkan signifikansi, maka hasil signifikansi dari hasil uji statistik tersebut adalah $\frac{1}{2}$ dari *p-value (one tailed)*, sehingga penolakan H_0 adalah jika $\frac{1}{2} p\text{-value (one tailed)} < \text{nilai derajat kepercayaan } (\alpha = 0.05)$. Uji beda dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut: H_0 = tidak terdapat perbedaan skor kematangan karir pada *pretest* dan *posttest* subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan. H_1 = terdapat perbedaan skor kematangan karir pada *pretest* dan *posttest* subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan.

Variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari *psychological empowerment* sebagai variabel bebas; kematangan karir sebagai variabel terikat; *uncontrolled variable* yang terdiri dari tingkat pekerjaan orang tua dan kohesivitas keluarga dari para peserta pelatihan, *Self concept, locus of control*, bakat khusus, nilai akan norma dan tujuan hidup dari para peserta, dan ekspektasi karir dari para peserta.

Kendati variabel yang tidak dikendalikan ini dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian, maka peneliti melakukan beberapa kendali terhadap beberapa variabel sebagai upaya untuk mengendalikan penelitian agar mencapai tujuan penelitian, yaitu berupa modul pelatihan *psychological empowerment*, modul pelatihan ini disusun berdasarkan pada analisa kebutuhan yang telah dilakukan mengenai kebutuhan siswa kelas XII SMAN Tanjungsiang berkenaan dengan taraf kematangan karirnya, serta modul pelatihan *psychological empowerment* ini disusun dengan menggunakan dua teknik penyampaian, yang berkaitan dengan taraf kecerdasan siswa. Terdapat perbedaan pada waktu yang digunakan, dimana untuk kelompok peserta dengan taraf kecerdasan di bawah rata-rata, dirancangan waktu yang lebih panjang dalam penyampaian isi materi pelatihan. Variabel kendali selanjutnya adalah tempat pelaksanaan pelatihan, waktu pelaksanaan pelatihan, peralatan yang digunakan, dan karakteristik fasilitator yang mendampingi selama pelaksanaan pelatihan berlangsung.

Hasil Pembahasan

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

H_0 = Tidak terdapat perbedaan skor kematangan karir pada *pretest* dan *posttest* subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*.

H_1 = Terdapat perbedaan skor kematangan karir pada *pretest* dan *posttest* subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*.

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

Tabel 1
Hasil Uji Wilcoxon-Sign Rank Pre-Post Kematangan Karir Secara Keseluruhan

Taraf IQ	$\frac{1}{2}p\text{-value (one-tailed)}$	Kesimpulan	Alpha (α)
Rata-rata	0.0005	H_0 ditolak	0.05
Di bawah rata-rata	0.0005	H_0 ditolak	0.05

Pertanyaan penelitian dapat terjawab melalui Tabel 1, yaitu bahwa terdapat peningkatan kematangan karir pada subjek penelitian (N=14 dan N=15) setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment* dengan tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa pelatihan *psychological empowerment* yang diberikan memberikan pengaruh untuk meningkatkan kematangan karir pada siswa kelas XII SMAN Tanjungsiang.

Di bawah ini akan digambarkan secara lebih rinci grafik peningkatan kematangan karir pada siswa sebelum dan sesudah pelatihan *psychological empowerment* dilihat dari skor total *pretest* dan *posttest*.

Diagram 1
Profil Kematangan Karir Sebelum dan Setelah Pelatihan pada Kelompok Subjek dengan Kecerdasan Rata-rata

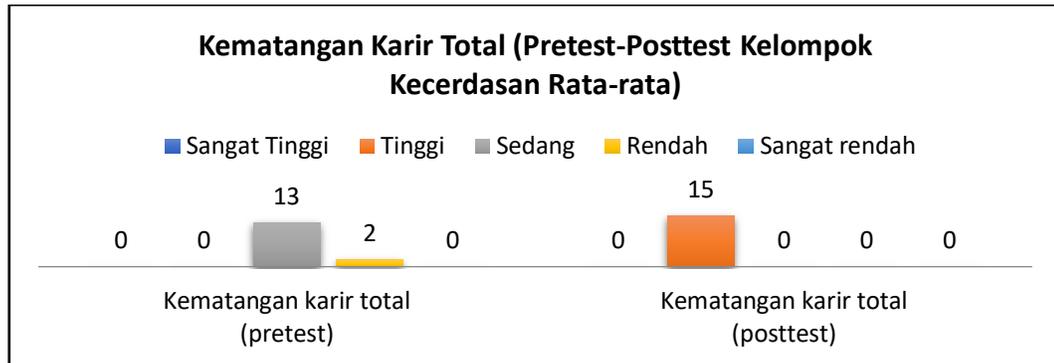


Diagram 1 menunjukkan bahwa pada kelompok kecerdasan rata-rata, sebelum pelatihan *psychological empowerment* terdapat dua orang yang memiliki kategori kematangan karir “rendah” dan tiga belas orang memiliki kategori kematangan karir “sedang”. Setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*, semua subjek pada kelompok kecerdasan rata-rata ini mengalami peningkatan kategori kematangan karir menjadi “tinggi”.

Diagram 2
Profil Kematangan Karir Sebelum dan Setelah Pelatihan pada Kelompok Subjek dengan Kecerdasan di Bawah Rata-rata

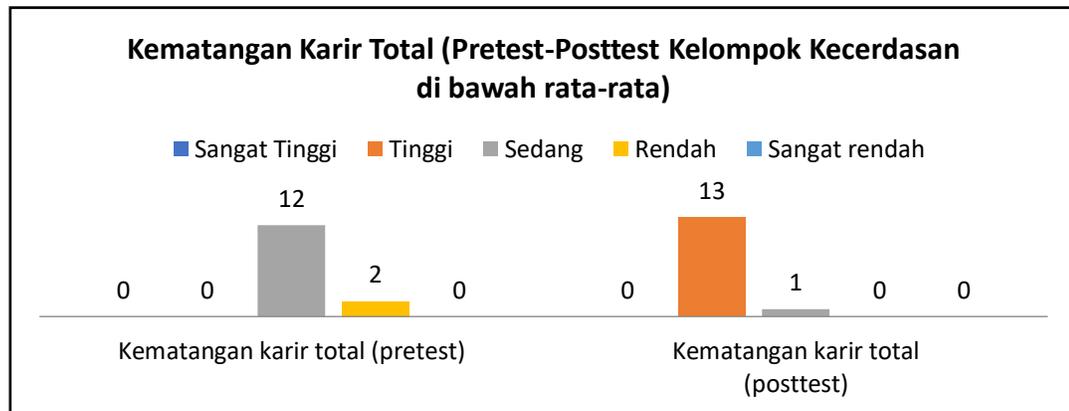


Diagram 2 menunjukkan bahwa pada kelompok kecerdasan di bawah rata-rata, sebelum pelatihan *psychological empowerment* terdapat dua orang yang memiliki kategori kematangan karir “rendah” dan dua belas orang memiliki kategori kematangan

karir “sedang”. Setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*, semua subjek pada kelompok kecerdasan rata-rata ini mengalami peningkatan kategori kematangan karir, kematangan karir pada tiga belas orang menjadi “tinggi” dan kematangan karir pada satu orang menjadi “sedang”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua subjek penelitian mengalami peningkatan kategori kematangan karir setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*.

Data ini menunjukkan bahwa dengan mengikuti pelatihan *psychological empowerment*, setiap subjek terfasilitasi untuk belajar melakukan perencanaan, eksplorasi informasi mengenai kemampuan diri, pekerjaan, dan pengetahuan pengambilan keputusan. Para siswa terfasilitasi untuk melakukan pengenalan karir secara menyeluruh, yang diawali dengan pengenalan potensi diri, merencanakan, sampai dengan menentukan pilihan karir yang tepat.

Proses dari *psychological empowerment* itu sendiri adalah siswa belajar untuk melihat kesesuaian antara tujuan yang dimiliki, cara untuk mencapainya, dan mempelajari mengenai hubungan antara usaha yang mereka kerahkan dengan hasil yang diperoleh. Proses ini pun menitikberatkan pada pengendalian usaha yang dikerahkan untuk mencapai tujuan. Melalui pelatihan *psychological empowerment* ini, para siswa belajar untuk mengembangkan keterampilannya sehingga dapat menjadi pemecah masalah dan pengambil keputusan secara mandiri dengan memahami sumber daya yang diperlukan, perolehan kendali diri, dan nilai-nilai yang ada di lingkungan sosialnya, meliputi kemampuan untuk mengidentifikasi kekuatan, sumber daya yang dimiliki, hubungannya dengan masalah yang menjadi pusat perhatian, dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan seseorang.

Selain itu, proses dari *psychological empowerment* ini memberikan kesempatan pada siswa untuk memahami konflik yang ada, serta mampu mengenali dan memelihara sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dimana ketika seseorang *empowered*, akan terdapat perubahan dalam sikap, kognisi, dan perilaku, yang akan membawa pada perubahan yang positif dalam mengembangkan keterampilan dan kapasitas untuk memperoleh pengendalian diri secara penuh untuk hidup mereka, yang akan mereka praktikkan, tanpa mengganggu hak orang lain untuk mampu mencapai tujuan mereka, dalam hal ini mencapai kematangan karir. Setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment* ini, setiap subjek mulai mantap mengambil langkah apa yang akan mereka ambil untuk karir mereka, seperti mantap untuk berbicara kembali kepada orang tua mengenai rencana karir mereka, mengikuti seleksi perguruan tinggi, mengetahui pilihan karir yang disukai sesuai dengan minat dan kemampuan diri, dan termasuk mantap untuk bekerja terlebih dahulu sebelum melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Penelitian ini juga melihat peningkatan kematangan karir subjek yang terjadi setelah pelatihan *psychological empowerment* berdasarkan lima dimensi pembentuk kematangan karir, yaitu dimensi perencanaan karir, eksplorasi karir, pengetahuan

untuk membuat keputusan karir, pengetahuan tentang dunia kerja, dan realisasi karir. Hipotesis yang diujikan untuk kelima dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

a) Hipotesis untuk dimensi perencanaan karir

H_0 = Tidak terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* dimensi perencanaan karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*

H_1 = Terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* dimensi perencanaan karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*

b) Hipotesis untuk dimensi eksplorasi karir

H_0 = Tidak terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* dimensi eksplorasi karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*

H_1 = Terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* dimensi eksplorasi karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*

c) Hipotesis untuk dimensi pengetahuan untuk membuat keputusan karir

H_0 = Tidak terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* dimensi pengetahuan untuk membuat keputusan karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*

H_1 = Terdapat perbedaan dimensi skor *pretest* dan *posttest* pengetahuan untuk membuat keputusan karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*

d) Hipotesis untuk dimensi pengetahuan tentang dunia kerja

H_0 = Tidak terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* dimensi pengetahuan tentang dunia kerja pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*

H_1 = Terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* dimensi pengetahuan tentang dunia kerja pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*

e) Hipotesis untuk dimensi realisasi karir

H_0 = Tidak terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* dimensi realisasi karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*

H_1 = Terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* dimensi realisasi karir pada subjek penelitian setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment*

Tabel 2
Hasil Uji Beda Dimensi Kematangan Karir Pada Subjek dengan Kecerdasan Rata-rata

Dimensi	$1/2p$ -value (one-tailed)	Kesimpulan	Alpha (α)
Perencanaan karir	0.0005	H_0 ditolak	0.05
Eksplorasi karir	0.0005	H_0 ditolak	0.05

Pengetahuan untuk membuat keputusan karir	0.0005	H ₀ ditolak	0.05
Pengetahuan tentang dunia kerja	0.0005	H ₀ ditolak	0.05
Realisasi karir	0.0005	H ₀ ditolak	0.05

Berdasarkan uji beda *wilcoxon-sign rank* dengan arah perubahan satu sisi (*one-tailed*) maka kriteria penolakan adalah: Tolak H₀ jika nilai $1/2p\text{-value (one-tailed)} < \alpha$. Berdasarkan tabel 2 kelima dimensi kematangan karir menunjukkan penolakan terhadap H₀ yang artinya terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* pada kelima dimensi kematangan karir setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment* pada kelompok subjek kecerdasan rata-rata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *psychological empowerment* yang diberikan memberikan pengaruh untuk meningkatkan kematangan karir pada dimensi perencanaan karir, eksplorasi karir, pengetahuan untuk membuat keputusan karir, pengetahuan tentang dunia kerja, dan realisasi karir bagi kelompok subjek kecerdasan rata-rata.

Tabel 3

Hasil Uji Beda Dimensi Kematangan Karir pada Subjek Dengan Kecerdasan di Bawah Rata-rata

Dimensi	$1/2p\text{-value (one-tailed)}$	Kesimpulan	Alpha (α)
Perencanaan karir	0.0005	H ₀ ditolak	0.05
Eksplorasi karir	0.0005	H ₀ ditolak	0.05
Pengetahuan untuk membuat keputusan karir	0.0005	H ₀ ditolak	0.05
Pengetahuan tentang dunia kerja	0.001	H ₀ ditolak	0.05
Realisasi karir	0.0005	H ₀ ditolak	0.05

Berdasarkan uji beda *wilcoxon-sign rank* dengan arah perubahan satu sisi (*one-tailed*) maka kriteria penolakan adalah: Tolak H₀ jika nilai $1/2p\text{-value (one-tailed)} < \alpha$. Berdasarkan tabel 4.7 kelima dimensi kematangan karir menunjukkan penolakan terhadap H₀ yang artinya terdapat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* pada kelima

dimensi kematangan karir setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment* pada kelompok subjek kecerdasan di bawah rata-rata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *psychological empowerment* yang diberikan memberikan pengaruh untuk meningkatkan kematangan karir pada dimensi perencanaan karir, eksplorasi karir, pengetahuan untuk membuat keputusan karir, pengetahuan tentang dunia kerja, dan realisasi karir bagi kelompok subjek kecerdasan di bawah rata-rata.

Pada dimensi perencanaan karir, para siswa diajak untuk mau merencanakan karirnya dengan memikirkan dari sekarang mengenai pekerjaan apa yang akan dilakukan setelah lulus nanti, serta menyusun rencana karir yang akan mengarahkan dirinya pada tujuan karirnya. Kegiatan yang memfasilitasi tujuan ini adalah berupa pemaparan pengetahuan mengenai aspek-aspek kematangan karir itu sendiri dan kegiatan “membangun menara”. Melalui kegiatan ini, peserta mempelajari mengenai manfaat mempersiapkan karir bagi dirinya dan mengetahui konsekuensi jika tidak mempersiapkan karir. Pada kegiatan ini melibatkan komponen interaksional dari *psychological empowerment*, dimana berkaitan penting dengan persepsi diri mengenai kendali yang dimiliki dan dengan apa yang dilakukan untuk memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan. Para peserta digugah untuk mengetahui sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, memahami faktor penyebab, kesadaran kritis akan lingkungan, dan perkembangan keterampilan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang penting untuk berlaku secara aktif dalam mencapai tujuan.

Pada dimensi yang kedua, yaitu eksplorasi karir, melibatkan komponen intrapersonal dari *psychological empowerment*, dimana berkaitan dengan pemahaman kemampuan diri dan kendali diri. Kegiatan yang dipilih pada sesi ini adalah pengisian lembar Johari *windows*. mengenali rasa takut yang dimiliki dan mengendalikannya, dan melakukan kegiatan *trust fall*. Kegiatan ini memfasilitasi para peserta dalam menambah pengetahuan tentang dimensi eksplorasi karir dan menggugah peserta untuk mau mengeksplorasi tentang kemampuan diri dan peluang karir yang ada di lingkungan dengan memberdayakan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan karir. Para peserta pun menyepakati bahwa untuk mencapai suatu kesiapan guna meraih tujuan yang telah ditetapkan, perlu diawali dengan mengenali kemampuan dan keterampilan diri, mengenali rasa takut yang dimiliki, percaya pada kemampuan diri, dan meningkatkan keterampilan untuk memberdayakan sumber daya yang dimiliki dengan baik.

Pada dimensi yang ketiga, yaitu dimensi pengetahuan untuk membuat keputusan karir. Pada sesi pengambilan keputusan karir ini melibatkan komponen perilaku dari *psychological empowerment*, yaitu melakukan dan mengendalikan tindakan dengan terlibat dalam suatu kegiatan yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap hasil akhir yang ingin dicapai. Kegiatan yang dipilih untuk mencapai tujuan tersebut adalah “Hilang di laut”, “ikan dan pemancing”, dan *grab the finger*”. Kegiatan-kegiatan ini membantu para peserta dalam memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai

proses pengambilan keputusan yang tepat. dengan mempertimbangkan resiko dan konsekuensi, menimbang dan menilai setiap alternatif, memilih alternatif yang memiliki nilai tinggi pada individu serta memikirkan atau mempertimbangkan kembali pada pilihan yang dibuat. Para peserta pun dilatih untuk selalu waspada dan bersedia untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat pada saat-saat yang tidak terduga.

Selanjutnya, dimensi pengetahuan tentang dunia kerja. Dimensi pengetahuan tentang dunia kerja ini bertujuan agar para peserta mengetahui mengenai dua komponen, yaitu minat dan kemampuan diri, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan mengetahui alasan orang berganti pekerjaan. Komponen kedua adalah mengetahui tugas-tugas pekerjaan dalam suatu jabatan dan perilaku-perilaku dalam bekerja. Pada pelatihan *psychological empowerment*, tujuan dari dimensi ini tidak dipisahkan dalam suatu kegiatan yang khusus, tujuan dari dimensi ini telah tercakup dalam kegiatan pengenalan diri dan pengendalian potensi diri. Hal ini dikarenakan pada komponen intrapersonal dari *psychological empowerment* itu sendiri terdiri dari pemahaman kompetensi diri terhadap domain sosial. Domain sosial yang dimaksud yaitu yang berkaitan dengan pengetahuan tentang dunia kerja.

Pada dimensi yang kelima, yaitu dimensi realisasi karir. Tujuan dari dimensi realisasi karir adalah peserta mampu mengetahui kecocokan pilihan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki dan memiliki perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan karir pekerjaan secara realistis, antara lain memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan, mampu melihat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat karir yang diinginkan, mampu mengambil manfaat membuat keputusan karir yang realistik. Meskipun tidak terdapat suatu kegiatan khusus yang melibatkan dimensi realisasi karir, namun para peserta juga mengalami peningkatan dalam dimensi realisasi karir. Setelah pelatihan *psychological empowerment* seluruh subjek penelitian mengalami peningkatan kategori yang signifikan pada dimensi realisasi karir. Hal ini berarti subjek penelitian telah mengalami peningkatan pemahaman dan perbandingan mengenai kemampuan diri dengan pilihan karir pekerjaan secara realistis.

Simpulan dan Saran

Temuan dari penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan mengalami peningkatan kematangan karir setelah mengikuti pelatihan *psychological empowerment* yang diberikan. Pelatihan *psychological empowerment* secara signifikan juga meningkatkan dimensi perencanaan karir, eksplorasi karir, pengetahuan tentang membuat keputusan karir, pengetahuan tentang dunia kerja, dan realisasi karir.

Saran dalam penelitian ini adalah dalam mengembangkan program-program pengembangan karir, penting untuk merancang materi dan kegiatan yang sesuai dengan konsep teoritis yang digunakan. Kemudian, penting untuk mempertimbangkan aspek kenyamanan peserta dan fasilitator dalam menyusun jadwal pelaksanaan program,

sarana, dan prasarana yang digunakan dalam pelaksanaan program pengembangan karir.

Daftar Pustaka

- Agochiya, D. (2002). *Every Trainer's Handbook*. New Delhi: Sage Publications.
- Ariani, Dwi Setya. 2015. *Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Karir Guru*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Arrum, Diah. (2010). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Karakteristik Perawat Dengan Pemberdayaan Psikologis Perawat Pelaksana di RSUD Tarakan Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Avati, Popi. (2015). *Program Pelatihan Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unpad* [Thesis belum diterbitkan]. Universitas Padjadjaran.
- Azwar, Saifudin. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brown, D. (2007). *Career Information, Career Counseling, Career Development (9th ed)*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Cahyadi, Surya. (2008). *Rancangan Program Pelatihan Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa Psikologi Unpad Semester Delapan*. Universitas Padjadjaran.
- Cattaneo, Lauren Bennett., and Aliya R. Chapman. (2010). *The Process of Empowerment*. George Mason University.
- Debora. (2006). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 8, No. 2.
- El Hami, Azhar., et al. (2006). *Gambaran Kematangan Karir Pada Para Calon Sarjana di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran* [Makalah].
- Fajriah, Rahmi. (2015). *Hubungan antara Dukungan Sosial Orangtua dengan Kematangan Karir Siswa SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Febriana, Dyna. (2014). *Peningkatan Kematangan Karir melalui Konseling Kelompok Trait and Factor*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Garziano, Anthony, & Michael L. Raulin. (2000). *Research Methods*. 4th edition. New York : Allyn & Bacon.

- Gilavand, Abdolreza. (2015). *The Effect of Psychological Empowerment Training on Work Adjustment and Vitality of Nurses in Apadana Hospital in Ahvaz*. Ahvaz Jondishapour University of Medical Sciences.
- Gonzales, M. (2008). *Career Maturity : a Priority for Secondary Education*. University of Almeria.
- Helmi, Avin Fadilla. (1995). *Konsep dan Teknik Pengenalan Diri*. Buletin Psikologi, Tahun III, Nomor 2.
- Hosseinpour, Moghadasi, dan Gilavand. (2015). *The Effect of Psychological Empowerment Training on Work Adjustment and Vitality of Nurses in Apadana Hospital in Ahvaz*. Islamic Azad University.
- Jalava, Janne. (2006). *Trust as a Decision*. University of Helsinki.
- Juwita, Vera Angliani. (2016). *Model Peran Dukungan Sosial: Orangtua, Guru, Bimbingan & Konseling, dan Teman Sebaya terhadap Kematangan Karir Pelajar Kelas XII SMAN di Kota Bandung* [Desertasi belum dipublikasikan]. Universitas Padjadjaran.
- Kelly, Kevin R., Nicholas Colangelo. (1990). *Effect of Academic Ability and Gender on Career Development*. Sage Journals. (online).
- Leahy, Tom., Mike Anderson., et al. (2004). *Gotcha! (Grab The Finger or Cheese)*.
- McWhirter, Ellen Hawley. (1998). *An Empowerment Model of Counsellor Education*. University of Oregon.
- Narayan, Deepa. (2005). *Measuring Empowerment Cross – Disciplinary Perspectives*. Washington DC : The World Bank.
- Newstrom, John W., & Keith Davis. (1990). *Perilaku dalam Organisasi*. Terj. Jakarta: Erlangga.
- Noor, Hasanuddin. (2009). *Psikometri Aplikasi Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung: Fakultas Psikologi Unisba.
- Oladipo. (2009). *Psychological Empowerment and Development*. Edo Journal of Counseling. Tai Solarin University of Education.
- Rakhmat, J. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rappaport, Julian and Edward Seidman. (2000). *Handbook of Community Psychology*. New York : Kluwer Academic.
- Reddy, G. Lokandha., et al. (2006). *Slow Learners Their Psychology and Instruction*. New Delhi : Discovery Publishing House.

- Sharf, Richard S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. California : Brooks/Cole Publishing Company.
- Siegel, Sidney. (1989). *Nonparametric Statistic 2nd ed.* McGraw Hill International Editions.
- Winarsunu, Tulus. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang : Universitas Muhammadiyah.
- Zimmerman, Marc. A. (1995). *Empowerment Theory, Research, and Application*. American Journal of Community Psychology, Vol. 23.