

Penerapan Pelatihan “PLANS” Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMA (Applying "PLANS" Training to Increase Career Maturity of Senior High School Students)

Rico Kornelius Wahani*, Alphonsus Rachmad Djati Winarno, dan Praharesti Eriany

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Indonesia

^{*)}ricowahani@gmail.com

Abstrak

Memilih dan mempersiapkan karir merupakan hal yang krusial pada tahap perkembangan remaja. Namun, banyak siswa belum mencapai tugas perkembangan karir dan hal tersebut mengindikasikan kurangnya kematangan karir siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan PLANS (Perencanaan Lanjut Studi) untuk meningkatkan kematangan karir siswa. *Randomized pretest-posttest control design* diaplikasikan pada studi eksperimen ini. Sebanyak 16 siswa kelas 11 SMA dengan skor kematangan karir rendah dibagi secara acak menjadi dua kelompok. Analisis data menggunakan Wilcoxon signed-rank test dan Mann-Whitney U Test memperlihatkan bahwa (1) intervensi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kematangan karir siswa ($p=0,069$); (2) tidak ada perbedaan berarti dalam tingkat kematangan karir antara grup kontrol dan eksperimen ($p=0,50$). Hal tersebut mengindikasikan bahwa intervensi “PLANS” tidak terbukti berhasil dalam meningkatkan kematangan karir siswa. Namun, data penelitian juga mengungkap adanya pengaruh signifikan terhadap aspek sikap kematangan karir setelah diberikan intervensi ($p=0,043$). Implikasi dibahas lebih lanjut.

Kata kunci: Kematangan karir, pelatihan PLANS, siswa SMA.

Abstract

Selecting and preparing for a career is crucial during a teenager's development stage. However, many students failed to complete career development tasks and illustrated lack of career maturity. This study aimed to assess the effectiveness of PLANS (advanced study planning) training in enhancing students' career maturity. This experimental research utilized a randomized pretest-posttest control design. Sixteen 11th-grade high school students with low career maturity scores were randomly divided into two groups. The evaluation of research data was conducted using the Wilcoxon signed-rank test and Mann-Whitney U Test. The study proved that (1) the intervention did not significantly increase the students' career maturity ($p=0,069$); (2) there was no significant difference in career maturity levels between the control group and the experimental ($p=0,50$). This indicated that the "PLANS" training had not been proven effective in increasing students' career maturity. However, the research data showed a significant impact on the attitude aspect of career maturity after the ($p=0,043$). The implications are discussed further.

Keywords: Career maturity, PLANS training, high school students.

PENDAHULUAN

Ketidaksesuaian (*mismatch*) antara kebutuhan pasar kerja dengan lulusan masih menjadi masalah bidang pendidikan di Indonesia (Hidayat & Alsa, 2018). Lulusan sarjana yang bekerja di luar keahlian atau jurusan yang ditekuni saat kuliah, relatif

mudah dijumpai. Sementara itu, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbudristek) periode 2021-2024, Nadiem Makarim menerangkan bahwa hanya 20 persen lulusan mahasiswa yang memiliki pekerjaan sejalan dengan bidang studi mereka, sementara 80 persen bekerja tidak sesuai

jurusan (Caesaria, 2022; Aisyah, 2021; Ansyari, 2021). Penyebab ketidakcocokan antara jurusan yang dipilih dengan pekerjaan adalah minat individu yang berubah-ubah (Caesaria, 2022) dan jurusan yang ditempuh bukan berdasarkan pilihan atau minat pribadi, melainkan ditentukan figur otoritas misalnya orang tua (Listiwatty, 2021).

Tidak hanya di lingkungan kampus, para siswa juga menghadapi persoalan keputusan karir. Riset Youthmanual menunjukkan bahwa 92 persen siswa SMA/SMK mengalami kebingungan dan tidak tahu akan jadi apa mereka di masa depan (Putri, 2018). Hasil tersebut mirip dengan informasi yang disampaikan oleh psikolog pendidikan dari *Integrity Development Flexibility (IDF)* yang mengungkapkan bahwa sekitar 92 persen pelajar SMA atau yang setara mengalami keraguan dan kebingungan mengenai pilihan karir mereka di masa depan (Universitas Pertamina, 2024). Merencanakan, memilih dan menentukan karir merupakan hal yang krusial bagi individu, melalui serangkaian proses dan penting untuk dilakukan sedini mungkin (Hariko & Anggriana, 2019; Dewi, 2017). Kesalahan memilih jurusan bisa menghambat perkembangan karir individu dan oleh karena itu perlu dipersiapkan sejak dari bangku sekolah.

Havighurst (1984) menjelaskan bahwa memilih dan mempersiapkan karir adalah salah satu tugas perkembangan yang krusial bagi seorang remaja dan oleh karena itu, remaja pada tingkat sekolah menengah memang sudah waktunya untuk memiliki kematangan karir. Hurlock (dalam Sulusyawati dkk., 2017) berpendapat bahwa usia remaja adalah masa di mana siswa sekolah menengah mulai bersungguh-sungguh memikirkan pekerjaan di masa depan. Menurut teori perkembangan karir Super (dalam Hamzah, 2019), jenjang SMA tergolong dalam fase individu mengeksplorasi alternatif pekerjaan, namun belum menentukan keputusan yang tetap dan mengikat. Ginzberg (dalam Aqib, 2021) menyatakan bahwa usia remaja sekitar 17 tahun ke atas termasuk dalam fase realistik di mana individu mengeksplorasi berbagai kemungkinan karir dan setelah itu memfokuskan

diri pada karir tertentu atau melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Merencanakan, memilih dan menentukan karir merupakan hal yang penting bagi individu, melalui serangkaian proses dan penting dilakukan sedini mungkin (Hariko & Anggriana, 2019; Dewi, 2017). Dengan demikian, siswa SMA sebagai remaja madya seharusnya sudah mempunyai kematangan karir (Rahmawati dkk., 2020) karena buruknya kematangan karir akan berdampak pada kesalahan membuat keputusan dan pilihan karir (Asri dkk., 2021; Srienturi & Supriatna, 2020).

Ketidakmatangan karir dapat menyebabkan peningkatan pengangguran dan ketidaksesuaian pekerjaan (Qamaria & Astuti, 2021; Ardana dkk., 2014). Sejumlah SMA di Indonesia setiap tahun menghasilkan lulusan yang memilih untuk bekerja namun tidak bisa langsung memperoleh pekerjaan sehingga mereka termasuk dalam angkatan pencari kerja. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (2023), tingkat pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan paling banyak adalah SMA Kejuruan dan diikuti oleh SMA Umum. Sedangkan untuk tingkat setengah pengangguran didominasi oleh SMA Umum diikuti oleh SMA Kejuruan (BPS, 2023). Tingginya angka pengangguran juga disebabkan karena siswa kurang memahami dirinya dan pekerjaan yang cocok dengan kepribadiannya, adanya perbedaan antara jurusan yang dipilih dengan jenis pekerjaan dan cita-cita, serta minimnya informasi pekerjaan atau jurusan yang tersedia (Lukman dkk., 2021; Angelina dkk., 2020). Oleh sebab itu, persoalan tersebut penting untuk segera dituntaskan karena akan berdampak lebih luas pada penurunan daya saing ekonomi, peningkatan kemiskinan, kriminalitas, kesengsaraan juga terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*; Bagana dkk., 2023; Ewaldo dkk., 2023; Fikri & Alianis, 2023; Rianda, 2020; Wibowo & Djastuti, 2019).

Crites (1974) berpendapat bahwa kematangan karir adalah tingkat kesiapan individu yang mencakup sikap dan kompetensi dalam pengambilan keputusan karir sejak tahap eksplorasi hingga tahap penurunan

karir. Menurut Super (1990), kematangan karir merujuk pada kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan karir yang diakibatkan perkembangan biologis dan sosial individu tersebut dan karena adanya harapan masyarakat terhadap individu yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Ia menjelaskan juga bahwa kematangan karir individu dapat dilihat dari lima komponen utama yaitu: 1) Orientasi pada pilihan jurusan, 2) Informasi dan perencanaan tentang pekerjaan yang disukai, 3) Konsistensi dalam pilihan pekerjaan, 4) Kristalisasi sifat-sifat terhadap pekerjaan, 5) Hubungan antara pilihan dan kemampuan, aktivitas dan minat (Hamzah, 2019; Sharf, 2014). Adapun penilaian kematangan karir menurut Crites (dalam Hamzah, 2019; Saifuddin, 2018) dapat dinilai dari dua indikator utama yakni 1) Sikap yang terdiri dari keterlibatan (*involvement*), orientasi (*orientation*), ketegasan (*decisiveness*), kemandirian (*independence*) dan kompromi (*compromise*) dalam pengambilan keputusan karir. 2) Kompetensi mencakup penilaian diri (*self appraisal*), informasi (*occupational information*), penetapan tujuan (*goal setting*), perencanaan (*planning*) dan pemecahan masalah (*problem solving*).

Para siswa sekolah menengah mengalami berbagai persoalan seputar karir. Beberapa di antaranya yaitu: 1) siswa kebingungan dan belum mantap dalam mengambil keputusan terkait pendidikan lanjutan, 2) pemilihan program studi tidak hanya ditentukan oleh individu itu sendiri, 3) siswa kurang paham tipe pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, 4) kebingungan dan kecemasan dalam menentukan karir yang tepat, 5) kurangnya pemahaman dan perencanaan karir, 6) pengetahuan yang rendah sehubungan dengan pengambilan keputusan karir (Meitasari dkk., 2021; Angelina dkk., 2020; Dalimunthe, 2017). Peneliti menemukan indikasi yang sama terjadi pada peserta didik kelas XI di salah satu sekolah menengah swasta di Semarang. Data awal dari angket dan wawancara menunjukkan bahwa sejumlah besar siswa masih kesulitan menentukan jenis pekerjaan yang cocok dengan minat dan kemampuan serta terdapat

pelajar yang mengalami kebingungan saat membuat keputusan setelah lulus. Nyata bahwa tidak semua siswa memiliki kematangan karir dengan adanya sejumlah kasus yang memperlihatkan belum tercapainya tugas perkembangan karir dan berakibat pada kematangan karir siswa yang rendah (Kamilah dkk., 2020).

Berbagai persoalan ketidakmatangan karir penting untuk secepatnya diatasi dan pelatihan PLANS (Perencanaan Lanjut Studi) dapat menjadi salah satu pilihan intervensi untuk mengatasi ketidakmatangan karir siswa. Pelatihan PLANS dirancang sesuai dengan teori perencanaan karir Jeffe dan Scott (1991). Terdapat lima tahap dalam perencanaan karir individu, sebagai berikut: 1) Penilaian diri (*self-assessment*), 2) Mengeksplorasi kemungkinan (*explore possibilities*), 3) Membuat rencana (*making career plans*), 4) Mengambil tindakan (*take action*) dan 5) Mengevaluasi hasil (*evaluate the outcome*). Teori tersebut menjadi dasar intervensi ini yang terdiri dari lima tahap yaitu: analisis pemahaman diri, eksplorasi wawasan karir, menyusun perencanaan karir, implementasi rencana tindakan dan diakhiri dengan evaluasi (Rahmawati & Santhoso, 2020; Fatimah dkk., 2019; Hidayat & Alsa, 2018; Saifuddin dkk., 2017; Ardiyanti & Alsa, 2015). Peneliti melakukan modifikasi terhadap berbagai penelitian terdahulu tentang pelatihan PLANS (Rahmawati & Santhoso, 2020; Saifuddin, 2018; Saifuddin dkk., 2017). Dua hipotesis yang diajukan dalam studi ini yaitu: 1) PLANS efektif meningkatkan kematangan karir siswa, dan 2) Ada perbedaan tingkat kematangan karir antara kelompok kontrol dan eksperimen.

Pemilihan metode PLANS dalam mengatasi persoalan karir masih menjadi salah satu pilihan intervensi yang banyak dibahas. Beberapa pengujian intervensi ini tertuang dalam sejumlah penelitian. Seperti riset yang dilakukan oleh Hidayat dan Alsa (2018) yang membuktikan bahwa pelatihan “PLANS” secara signifikan dapat meningkatkan kematangan karir siswa SMA. Ardiyanti dan Alsa (2015) melakukan kajian terhadap siswa SMA untuk melihat pengaruh intervensi “PLANS” guna

memperbaiki efikasi diri dalam memilih karir. Hasilnya ialah pemberian intervensi terbukti membantu meningkatkan efikasi diri peserta pelatihan dalam pengambilan keputusan karir sampai 73 persen. Studi lain membuktikan bahwa program pelatihan PLANS yang dilaksanakan

secara daring berhasil meningkatkan kematangan karir bagi siswa SMA kelas XI. Intervensi ini berhasil meningkatkan secara signifikan skor skala sikap dan nilai tes kompetensi dari pra-tes ke pasca-tes, terutama pada kelompok eksperimen (Ardhana & Ardiyanti, 2024).

Tabel 1. Rincian aktivitas pelatihan PLANS

Sesi	Tujuan	Aktivitas	Waktu
<i>Sesi I:</i> Analisis Diri	<ul style="list-style-type: none"> - Menambah pemahaman diri peserta berdasarkan hasil tes - Mengulas tipe kepribadian dan lingkungan karir berdasarkan teori Holland 	<ul style="list-style-type: none"> - Pembukaan, <i>games</i> dan pengantar - Analisis diri dan ulasan tipe kepribadian menurut John Holland 	120 menit
<i>Sesi II:</i> Wawasan Karir	<ul style="list-style-type: none"> - Peserta memahami pentingnya melakukan eksplorasi karir sebelum mengambil keputusan. - Peserta mengetahui berbagai informasi dan peluang program studi di perguruan tinggi, termasuk prospek karir potensial 	<ul style="list-style-type: none"> - Informasi seputar dunia kampus, program studi dan prospek karir - Kesimpulan pelatihan - Kesan dan evaluasi dari peserta tentang materi pelatihan bagian I 	90 menit
Istirahat			
<i>Sesi III:</i> Penetapan Tujuan dan Perencanaan Karir	<ul style="list-style-type: none"> - Individu mampu menetapkan tujuan atau target rencana karir. - Peserta mampu menganalisis masalah yang mungkin muncul dan alternatif pemecahan masalah. - Individu mampu membuat perencanaan yang detail, sistematis dan terukur. - Peserta mampu membuat rencana jangka pendek dan jangka panjang sesuai karakteristik pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Ice breaking</i> - Materi <i>goal setting</i> dengan metode SMART - Penugasan Individu: perencanaan karir jangka panjang dan jangka pendek 	120 menit
<i>Sesi IV:</i> Rencana Tindakan	Individu memastikan rencana pencapaian tujuan yang disusun sebelumnya dapat terlaksana melalui pelaksanaan yang terjadwal.	Membuat jadwal rencana tindakan yang lebih spesifik	40 menit
<i>Sesi V:</i> Evaluasi	Peserta dapat mengevaluasi pilihan dan rencana tindakan.	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluasi keputusan dan rencana tindakan - Kesimpulan pelatihan - Kesan dan evaluasi dari peserta tentang pelatihan - Ucapan terima kasih dan penutup 	45 menit

METODE

Studi eksperimen ini menerapkan *randomized pretest-posttest control design* yaitu menggunakan suatu grup sebagai kelompok kontrol dan secara

acak memilih subyek ke dalam masing-masing kelompok. Baik kelompok kontrol dan eksperimen diberikan *pretest*, *posttest* dan *follow up*. Pelatihan PLANS terdiri dari lima sesi: 1) analisis pemahaman

diri, 2) eksplorasi wawasan karir, 3) menyusun perencanaan karir, 4) implementasi rencana tindakan

dan 5) evaluasi. Pelatihan dilaksanakan satu hari dengan total waktu sekitar tujuh jam.

R	KE 1	O ₁	X ₁	O ₂	O ₃
	KK 2	O ₁	(----)	O ₂	O ₃

Gambar 1. Rancangan Eksperimen

Keterangan:

KE 1 : Kelompok eksperimen dengan pelatihan PLANS
 KK 2 : Kelompok kontrol
 R : *Random assignment*
 X1 : Pelatihan PLANS

(----) : Tanpa perlakuan/ intervensi
 O₁ : *Pretest*
 O₂ : *Posttest*
 O₃ : *Follow up*

Riset ini mengambil subyek seluruh siswa kelas XI yang terdiri atas dua kelas (Kelas XI-A dan XI-B) dengan total 42 siswa di salah satu sekolah menengah atas di Semarang. Pemilihan partisipan dilakukan berdasarkan perolehan skor skala kematangan karir. Siswa yang mendapatkan skor sangat rendah dan rendah memenuhi kriteria sebagai peserta penelitian. Berdasarkan hasil skala kematangan karir diketahui bahwa sebanyak 8 siswa memperoleh skor sangat rendah dan jumlah siswa yang sama, yaitu 8 orang mendapat skor rendah. Jumlah partisipan yang memenuhi kriteria sebanyak 16 siswa. Peserta pelatihan dibagi menjadi dua grup secara acak yakni 8 siswa sebagai anggota kelompok eksperimen dan 8 partisipan ke dalam grup kontrol. Lima siswa dalam grup eksperimen mengikuti pelatihan, sementara tiga siswa berhalangan hadir.

Pengukuran kematangan karir peserta pelatihan dilakukan dengan skala kematangan karir yang dirancang oleh Saifuddin (2017) yang terdiri atas 32 butir soal. Skala tersebut disusun berdasarkan konsep Crites yang berhubungan dengan asesmen kematangan karir individu. Crites berpandangan bahwa kematangan karir individu dapat dilihat dari dua aspek utama yakni sikap dan kompetensi (Saifuddin, 2018). Data dianalisis menggunakan SPSS 25 yang terdiri atas dua bagian. Pertama, Anava non parametrik (Wilcoxon signed-rank test) untuk mengukur sejauh mana efektivitas intervensi dalam meningkatkan kematangan karir

siswa. Kedua, pengujian Mann Whitney U Test (uji beda dua kelompok) untuk mengungkap signifikansi perbedaan antara kelompok kontrol dan eksperimen. Berbagai pengujian tersebut untuk melihat gambaran statistik tingkat kematangan karir sebelum, sesudah intervensi sampai tahap follow up, serta membandingkan tingkat kematangan karir kelompok eksperimen dan kontrol.

HASIL

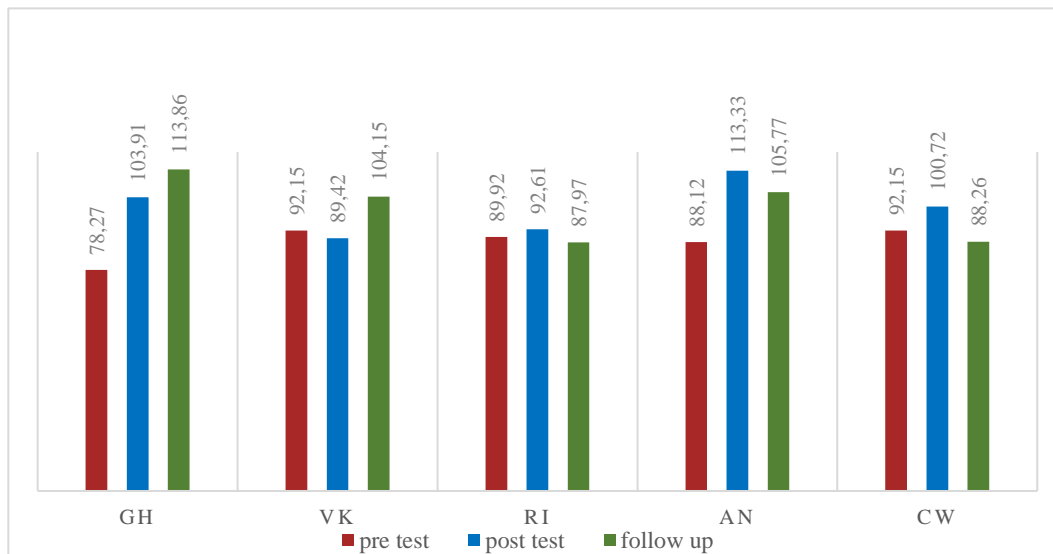
Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji beda non parametrik (*wilcoxon signed-rank test*). Berdasarkan analisis statistik, nampak bahwa hasil $Z = -1,483$ dengan nilai p mencapai 0,069 melebihi batas kritis penelitian yang ditentukan yaitu 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan berarti antara skor kelompok *pretest* dan *posttest*. Dengan demikian, hipotesis ditolak dan intervensi yang diberikan tidak signifikan.

Selanjutnya, pengujian statistik *Mann Whitney U Test* dilakukan untuk membuktikan apakah ada perbedaan tingkat kematangan karir antara kelompok kontrol dan eksperimen. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil $Z = 0,000$ dan nilai p sebesar 0.50 (>0.05). Dengan demikian hipotesis ditolak dan tidak ada perbedaan signifikan antara grup kontrol dan eksperimen.

Pengukuran kembali dilakukan dua minggu kemudian untuk melihat sejauh mana pengaruh intervensi yang dilakukan. Hasil yang diperoleh tidak signifikan. Angka $Z = -1,214$ dan nilai $p =$

0,225 (>0,05) sehingga dapat dinyatakan tidak ada perbedaan antara skor *postest* dan *follow up*. Hal

ini menandakan bahwa intervensi secara keseluruhan tidak signifikan.



Gambar 2. Grafik Perubahan Skor Partisipan

Peneliti kemudian melakukan pengujian lebih lanjut dengan menyelidiki pengaruh intervensi terhadap masing-masing aspek kematangan karir. Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan, di mana aspek sikap kematangan karir dinyatakan signifikan dan aspek kompetensi kematangan karir tidak signifikan. Uji statistik aspek sikap dari skala

kematangan karir memperoleh hasil $Z = -2,023$ dan nilai $p = 0,043 (<0,05)$. Artinya perbedaan skor *postest* lebih besar dari pada skor *pretest* dan dinyatakan signifikan. Perubahan skor aspek sikap kematangan karir dapat dilihat dalam tabel 2. Dengan demikian, intervensi memiliki dampak dalam meningkatkan aspek sikap kematangan karir.

Tabel 2. Perubahan skor aspek sikap skala kematangan karir.

Nama	Skor Pretest	Skor Postest	Skor Follow Up
GH	56	71	76
VK	57	73	70
RI	58	65	60
AN	57	76	71
CW	57	79	74

Pengujian juga dilakukan terhadap aspek kompetensi kematangan karir. Hasil kajian statistik memperlihatkan hasil $Z = -1,633$ dan $p = 0,102 (>0,05)$ sehingga dinyatakan tidak ada perbedaan. Dengan demikian, intervensi tidak memberi dampak dalam meningkatkan aspek kompetensi kematangan karir. Penilaian aspek kompetensi kematangan karir diwakili oleh 11

butir soal. Hal ini menyebabkan tingkat kesulitan alat ukur menjadi rendah dan soal kurang variatif. Kondisi ini mempengaruhi perolehan nilai karena peserta pelatihan sebagian besar mampu menjawab pertanyaan secara tepat. Hasilnya, nilai aspek kompetensi kematangan karir partisipan tergolong tinggi, dengan angka yang bervariasi antara 7 hingga 11 (semua benar) seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Perbandingan skor aspek kompetensi skala kematangan karir.

Nama	Skor Pretest	Skor Postest	Skor Follow Up
GH	7	11	11
VK	10	10	11
RI	9	11	11
AN	9	11	11
CW	10	10	10

DISKUSI

Hasil analisis menunjukkan bahwa intervensi “PLANS” secara keseluruhan tidak efektif dalam meningkatkan kematangan karir partisipan. Lebih lanjut lagi, berdasarkan data yang diperoleh nampak bahwa tidak ada perbedaan level kematangan karir antara kelompok kontrol dan kelompok yang menerima pelatihan. Dengan demikian, hipotesis penelitian tidak terbukti atau ditolak. Temuan lain dari penelitian ini adalah terdapat peningkatan pada skor mentah baik aspek sikap dan kompetensi kematangan karir. Namun, setelah dilakukan uji statistik, angka tersebut belum cukup signifikan sehingga hipotesis penelitian dinyatakan tidak terbukti. Tahap selanjutnya adalah menguji setiap aspek kematangan karir secara terpisah. Pengujian tersebut dimaksudkan untuk mengungkap seberapa besar dampak dari perlakuan yang diberikan pada setiap aspek kematangan karir, yaitu sikap dan kompetensi.

Terdapat perbedaan hasil untuk setiap aspek kematangan karir. Aspek sikap memperoleh hasil yang signifikan ($p=0,043$) secara statistik. Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa intervensi berdampak positif dalam meningkatkan aspek sikap kematangan karir siswa. Aspek sikap kematangan karir mengungkap perasaan-perasaan, reaksi subyektif dan kecenderungan seseorang dalam memilih karir dan memasuki dunia kerja (Saifuddin, 2018). Hasil tersebut di atas mengindikasikan adanya peningkatan dalam hal keterlibatan peserta pelatihan dalam proses pemilihan karir, peningkatan orientasi dalam memikirkan pekerjaan sedini mungkin dan individu semakin mengarahkan aktivitas pembelajaran ke arah pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, peningkatan skor sikap kematangan karir menandakan pula

terjadi perubahan positif terhadap kemandirian siswa dalam membuat keputusan karir, meningkatnya ketegasan individu dalam mengambil keputusan karir masa depan yang sesuai dengan keinginan pribadi. Hal tersebut diikuti dengan meningkatnya kemampuan berkompromi saat mereka menghadapi realitas yang kurang menyenangkan terkait dengan minat jurusan dan pekerjaan pilihan di masa depan.

Namun demikian, hasil berbeda untuk aspek kompetensi yang tidak menunjukkan efek signifikan secara statistik ($p=0,102$). Hal ini mungkin terjadi karena terbatasnya jumlah variasi soal alat ukur. Meskipun dianggap memenuhi standar sebagai alat ukur (nilai Cronbach's Alpha 0,645), namun tingkat variasi dan kesulitan soalnya relatif rendah. Selain itu, peserta pelatihan umumnya memiliki skor awal aspek kompetensi kematangan karir relatif tinggi. Hal tersebut diasumsikan sebagai faktor-faktor yang turut mempengaruhi signifikansi keseluruhan penelitian. Temuan ini mirip dengan penelitian Saifuddin (2016), yang menekankan pentingnya pelatihan “Raih Impian Anda” dan konseling karir dalam meningkatkan kematangan karir. Pengukuran aspek kompetensi kematangan karir dalam riset tersebut hanya tertera pada 11 pertanyaan, sehingga keberagaman dan level kesukaran menjadi minim. Hal ini menghasilkan skor awal yang tinggi untuk aspek kompetensi dan membuat efektivitas intervensi kurang maksimal.

Selain tingkat keandalan alat ukur, ada faktor lain yang bisa memengaruhi kadar signifikansi dalam penelitian ini. Salah satunya adalah jumlah partisipan yang terlibat dalam penelitian. Berdasarkan pendapat Roscoe (dalam Sugiyono, 2018), untuk eksperimen sederhana yang melibatkan kelompok percobaan dan kelompok kontrol, jumlah sampel untuk masing-masing grup sebaiknya

antara sepuluh hingga dua puluh individu. Jumlah peserta pelatihan pada awalnya sebanyak delapan siswa. Namun, pada hari pelaksanaan pelatihan, tiga peserta tidak dapat hadir, sehingga hanya lima siswa yang mengikuti pelatihan. Keadaan ini diduga berdampak pada berkurangnya keseriusan peserta lainnya yang akhirnya menyebabkan efektivitas pelatihan menurun. Karakteristik responden yang berusia remaja pada umumnya belum terbiasa dan belum memiliki daya tahan sebagaimana orang dewasa dalam mengikuti keseluruhan proses *training*. Para siswa berpotensi mengalami penurunan fokus dan perhatian ketika mengikuti pelatihan yang dilaksanakan di hari libur (Sabtu) dengan total waktu sekitar tujuh jam. Situasi dan kondisi tersebut kurang mendukung dalam pelaksanaan intervensi.

Meskipun tidak ada pengaruh signifikan secara statistik, pelatihan ini memiliki beberapa keunggulan. Rancangan pelatihan PLANS dibuat terstruktur dengan beragam metode dimulai dengan analisis diri, pemahaman informasi jurusan dan karir, menetapkan pilihan program studi sampai proses menyusun rencana karir spesifik dan diakhiri dengan evaluasi. Selain itu, adanya proses *observational learning* turut berpengaruh dalam meningkatkan aspek sikap kematangan karir. Teknik pemodelan berawal dari konsep yang dikemukakan oleh Albert Bandura, yakni teori belajar sosial. Pemodelan adalah proses belajar yang dilakukan melalui pengamatan, dengan melakukan penambahan atau pengurangan perilaku yang dilihat, menganalisis berbagai pengamatan dan mencakup proses berpikir. (Edison dkk., 2024). Menurut Bandura (dalam Warini dkk., 2023) terdapat empat unsur dalam proses belajar modeling melalui pengamatan yaitu: 1) Atensi/memperhatikan, 2) Retensi/mengingat, 3) Memproduksi, 4) Ulangan-penguatan dan motivasi. Bandura (dalam Schunk & DiBenedetto, 2019) juga berpendapat bahwa agar pembelajaran observasional terjadi, individu harus memperhatikan model, mengingat secara kognitif apa yang dilakukan model, mampu menghasilkan perilaku yang dimodelkan dan

termotivasi untuk melakukannya. Diskusi dan sesi tanya-jawab yang dipandu fasilitator membuat proses *observational learning* terlaksana.

Metode ini menggunakan proses pembelajaran melalui individu atau kelompok yang dianggap memiliki perilaku yang patut dicontoh dan dapat berperan dalam menginspirasi pemikiran, perilaku, serta sikap orang lain (Purba dkk., 2023). Pada tahap atensi peserta mendapat penjelasan tentang tipe-tipe kepribadian, wawasan karir, membuat perencanaan karir dilengkapi dengan panduan modul yang dibagikan. Pelatihan juga disertai tayangan video tentang pentingnya memilih jurusan yang tepat dan contoh orang yang sukses menggapai tujuan, selain fasilitator sendiri yang juga berperan sebagai *role model*. Disamping itu, fasilitator memberikan rangkuman materi pada akhir sesi dan peserta diberi kesempatan untuk berdiskusi tentang pokok bahasan yang belum dipahami. Berikutnya, peserta menyampaikan kesimpulan terkait materi yang dipelajari untuk memperkuat ingatan terkait materi pelatihan. Intervensi ini juga disertai dengan praktik di mana para siswa membuat perencanaan karir berdasarkan konsep materi yang diberikan. Fasilitator melengkapi pelatihan dengan memberikan dorongan untuk memperkuat perilaku diinginkan dan memotivasi mereka agar konsisten mengarahkan tindakan menuju tujuan karir masa depan yang mereka inginkan.

Selanjutnya, studi ini menyajikan perbedaan penting yang membedakannya dengan riset sebelumnya. Penelitian sebelumnya mengeksplorasi satu aspek kematangan karir dan kajian lainnya tidak secara eksplisit membahas kematangan karir sebagai penggabungan dua aspek melainkan memilih untuk melakukan analisis secara terpisah terhadap setiap aspek. Misalkan penelitian Saifuddin (2017) tentang meningkatkan kematangan karir siswa SMA dengan pelatihan *reach your dreams* dan konseling karir yang membahas hanya salah satu aspek kematangan karir. Penelitian itu membuktikan bahwa seluruh peserta pelatihan (yang dikenai *pretest*) mengalami peningkatan

skor sikap kematangan karir. Selain itu, riset yang dilakukan Hidayat dan Alsa (2018) dengan judul “*The effect of “PLANS” training towards career maturity of senior high school students*” yang langsung melakukan analisis terpisah setiap aspek. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan “PLANS” dapat meningkatkan sikap kematangan karir sebesar 40,4% dan kompetensi kematangan karir sebesar 62,5% siswa SMA. Akhirnya, penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan. Perbaikan alat ukur kompetensi kematangan karir dapat dilakukan untuk lebih meningkatkan kualitas penelitian. Meskipun dinilai cukup memenuhi standar sebagai alat ukur (nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,645), namun tergolong rendah dalam tingkat variasi dan kesulitan soal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik, dapat disimpulkan bahwa intervensi pelatihan "PLANS" secara keseluruhan tidak efektif meningkatkan kematangan karir peserta pelatihan. Data penelitian juga memperlihatkan bahwa setelah pelatihan, tidak terdapat perbedaan dalam tingkat kematangan karir antara grup yang diberikan perlakuan dan grup yang tidak diberikan intervensi. Hasil pengujian lebih lanjut memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan untuk aspek sikap kematangan karir. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa pelatihan PLANS berdampak meningkatkan aspek sikap kematangan karir. Namun, hasil berbeda untuk aspek kompetensi yang tidak menunjukkan efek signifikan secara statistik. Hal tersebut mungkin dipengaruhi oleh terbatasnya jumlah variasi pertanyaan dan skor awal peserta pelatihan yang relatif tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, N. (2021, November 2). *Nadiem ungkap 80% lulusan tak bekerja sesuai prodi, bagaimana sisanya?*. Detik.com, 1. <https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-5793585/nadiem-ungkap-80-lulusan-tak-bekerja-sesuai-prodi-bagaimana-sisanya>

- Ansyari, S. (2021, Oktober 26). *80 persen mahasiswa yang lulus bekerja di luar jurusannya*. Viva.co.id, 1. <https://www.viva.co.id/berita/nasional/1417087-nadiem-80-persen-mahasiswa-yang-lulus-bekerja-di-luar-jurusannya>
- Angelina, P., Kasman, R., & Dewi, R. S. (2020). Model bimbingan dan konseling karier untuk mengatasi pengangguran di Kota Bogor. Ta'dibuna: *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 178. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v9i2.3442>
- Ardhana, S. F., & Ardiyanti, D. (2024). Pelatihan daring PLANS untuk meningkatkan kematangan karier pada siswa SMA kelas XI. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 37(1), 9-13.
- Ardana, I. N., Dharsana, I. K., & Suranata, K. (2014). Penerapan konseling karier Holland dengan teknik modeling untuk meningkatkan kematangan karir siswa kelas X TKJ 1 SMK Negeri 3 Singaraja. *E-Journal Undiksa Jurusan Bimbingan Dan Konseling*, 2(1), 1–10.
- Ardiyanti, D., & Alsa, A. (2015). Pelatihan " PLANS " untuk meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 1(1), 1–17.
- Asri, R., Yusuf, A. M., & Afdal, A. (2021). Peningkatan kematangan karir siswa dengan teori Holland. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 6(2), 121–132. <https://doi.org/doi.org/10.23916/08935011>
- Aqib, Z. (2021). *A to Z bimbingan dan konseling karier: konsep, teori, dan aplikasinya*. Yogyakarta: ANDI
- Badan Pusat Statistik. (11 Januari 2023). *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas): Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2021-2022*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>

- Bagana, B. D., Hardiyanti, W., & Ma'sum, M. A. (2023). Pengaruh pengangguran dan PDRB sebagai penyumbang kemiskinan di kota besar. *Equilibrium* 20(1), 109–118.
- Caesaria, S. D., & Kasih, A. P. (2022, November 7). 80 persen mahasiswa bekerja tidak sesuai jurusan, ini 4 alasannya. <https://www.kompas.com/edu/read/2022/11/07/090548371/80-persen-mahasiswa-bekerja-tidak-sesuai-jurusan-ini-4-alasannya>
- Crites, J.O. (1974). *The career maturity inventory*. New-york: McGraw-Hill Book Company.
- Dalimunthe, H. L. (2017). Pelatihan “Masa Depan” untuk meningkatkan kematangan karir siswa SMA Negeri X Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Kognisi*, 1(2), 153–164.
- Dewi, R. P. (2017). Hubungan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *InSight*, 19(2), 87–99.
- Edison, E., Husniah, W. O., & Sarjun, S. (2024). Efektivitas bimbingan kelompok melalui teknik modeling untuk meningkatkan perencanaan karir siswa di MAN 1 Baubau. *Journal of Society Counseling*, 4(3), 17810–17825. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.12669>
- Ewaldo, D., Setiawan, M., Angesty, V., Renalbi, R., & Cang, J. A. (2023). Analisa kebijakan pemerintah Indonesia terkait ancaman pengangguran pasca inflasi. *Jurnal JEMPPER*, 2(1).
- Fatimah, S., Suherman, M. M., & Rohaeti, E. E. (2019). Pelatihan penerapan metode PLANS untuk mengembangkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier siswa di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 9(2), 121–130. <https://doi.org/10.29080/jbki.2019.9.2.121-130>
- Fikri, I., & Alianis, A. (2023). Pengaruh upah pertumbuhan ekonomi dan inflasi terhadap pengangguran di Indonesia. *JKEP: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 5(1), 37–44.
- Havighurst, R. J. (1984). *Perkembangan manusia dan pendidikan*. Jakarta: Jemmars
- Hamzah, A. (2019). *Kematangan karir: teori dan pengukurannya (Edisi 1)*. Malang: Literasi Nusantara.
- Hariko, R., & Anggriana, T. M. (2019). Reviewing the role of families in student career planning. *Konselor*, 8(1), 6. <https://doi.org/10.24036/0201981102526-0-00>
- Hidayat, M., & Alsa, A. (2018). The effect of “PLANS” training towards career maturity of senior high school students. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 7(2), 160. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v7i2.9681>
- Kamilah, F. N., Wibowo, B. Y., & Handoyo, A. W. (2020). Efektivitas bimbingan kelompok berbasis tes minat karir John L. Holland untuk meningkatkan kematangan karir siswa. *Empati*, 7(2), 17–33.
- Jaffe, D. T., & Scott, C. D. (1991). Career development for empowerment in a changing work world, dalam Kummerow, J. M. (Ed.). *New directions in career planning*, hal. 33–59. Palo Alto, California: CPP Books
- Listiowatty, L. (2021). Keterlibatan orang tua pada pemilihan jurusan perguruan tinggi siswa SMA. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(8), 1226–1240. <https://doi.org/10.47387/jira.v2i8.205>
- Lukman, S. M., Afdal, A., & Yusuf, A. M. (2021). Analysis of student career maturity using Holland's theory. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 6(2), 73–80. <https://doi.org/10.23916/08886011>
- Meitasari, A., Mulia, E. C. A., Chasanah, L. I., & Kholili, M. I. (2021). Problematika bimbingan dan konseling bidang karier peserta didik SMA: A Systematic Literature Review (SLR). *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1), 69–76. <https://doi.org/10.26539/teraputik.51648>
- Purba, S. A. B., Arsini, Y., & Walidaini, I. (2023). Studi Literatur: Pendekatan behavioral

- dengan teknik modeling. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 30593–30599.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.11950>
- Putri, N. (2018). Youthmanual: Angka Siswa yang Salah Pilih Jurusan Masih Tinggi. Diakses pada 20 November 2024, dari <https://skystarventures.com/blog/business/youthmanual-angka-siswa-yang-salah-pilih-jurusan-masih-tinggi/>
- Qamaria, R. S., & Astuti, F. (2021). Adopting a cognitive information processing approach to increase students' career maturity. *Cakrawala Pendidikan*, 40(3), 593–603.
<https://doi.org/10.21831/cp.v40i3.30209>
- Rahmawati, Y., & Santhoso, F. H. (2020). Pelatihan “Perencanaan Lanjut Studi” (PLANS) terhadap efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier pada siswa SMP. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 6(1), 76.
<https://doi.org/10.22146/gamajpp.53114>
- Rianda, C. N. (2020). Analisis dampak pengangguran berpengaruh terhadap individual. *At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*, 12(1), 17–26.
<https://doi.org/10.47498/tasyri.v12i01.358>
- Saifuddin, A. (2016). *Peningkatkan kematangan karier pada peserta didik SMA dengan Pelatihan “Reach Your Dreams” dan Konseling Karier* (Unpublished manuscript), Fakultas Psikologi, Magister Psikologi Profesi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saifuddin, A. (2018). *Kematangan karier (1st ed.)*. Pustaka Pelajar.
- Saifuddin, A., Ruhaena, L., & Pratisti, W. D. (2017). Meningkatkan kematangan karier peserta didik SMA dengan Pelatihan Reach Your Dreams dan Konseling Karier. *Jurnal Psikologi*, 44(1), 39.
<https://doi.org/10.22146/jpsi.17378>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2019). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Sharf, R. S. (2014). *Applying career development theory to counseling* (P. Jaime (ed.); 6th Editio). Brooks/Cole, Cengage Learning.
<https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/12959>
- Srianturi, Y., & Supriatna, M. (2020). Analysis of Career Maturity on High School Students. *Proceedings of the 2nd International Seminar on Guidance and Counseling 2019 (ISGC 2019)*, 462(Isgc 2019), 128–134. h
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.200814.029>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulusyawati, H., Yusuf, A. M., & Daharnis, D. (2017). Perencanaan karier siswa di SMA ditinjau dari status sosial ekonomi, jenis kelamin, dan jurusan. *Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling Teori Dan Praktik)*, 1(1), 8.
<https://doi.org/10.26740/bikotetik.v1n1.p8-14>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Universitas Pertamina. (2024). *92% Siswa SMA Bingung Tentukan Jurusan & Jenjang Karir, Universitas Pertamina Gelar Open House dengan Tema Energizing Your Future*. Diakses pada 20 November 2024, dari <https://universitaspertamina.ac.id/berita/detail/92-siswa-sma-bingung-tentukan-jurusan-dan-jenjang-karir-universitas-pertamina-gelar-open-house-dengan-tema-energizing-your-future>
- Warini, S., Hidayat, Y. N., & Ilmi, D. (2023). Teori belajar sosial dalam pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2, 566–576.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/anthor.v2i4.181>
- Wibowo, M. E. S., & Djastuti, I. (2019). Psychological well-being pekerja informal sektor industri kreatif UMKM di Kota

Semarang (Studi fenomenal pada Kampung Batik Semarang). *INOBIIS: Jurnal Inovasi*

Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 3(1), 1–16.

<https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v3i1.116>