

# Pelatihan kematangan berkarier untuk pengambilan keputusan karier pada siswa kelas XII di SMAN 1 Kedamean



Altruus  
Journal of Community Services

eISSN 2721-415X, ISSN 2721-4168  
ejournal.umm.ac.id/index.php/altruus  
2022, Vol 3(4):92-96  
DOI:10.22219/altruus.v3i4.23188  
©The Author(s) 2022  
© 4.0 International license

Sindi Nurmantika Putri<sup>1</sup>, Awang Setiawan Wicaksono<sup>2</sup> dan Nadhirotul Laily<sup>3</sup>

## Abstract

SMA is a secondary education level that prioritizes the preparation of students to continue higher education or a career path. Individuals must have expertise adapted to the job they want to be eligible to work in a place. Individuals must have career maturity to achieve success and satisfaction in their work. Career maturity helps a person gain success and happiness at work because his career follows his talents and interests. However, at SMAN 1 Kedamean, the school has never provided guidance or training to students who wish to continue on a career path. The school only focuses on helping and directing students who want to continue higher education. Therefore, researchers are interested in providing career maturity training to class XII students who wish to continue to a career path so that students can make decisions and prepare for their career choices. The training was conducted for three days and was attended by eleven students. The results obtained after the training were that all participants experienced improvements in their career maturity. The training can also help students make choices and decisions regarding their desired careers according to their talents and interests.

## Keywords

Career, Career Maturity, Career Decision Making

## Pendahuluan

Undang-undang sistem pendidikan nasional Nomor 20 tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (Rahman *et al.*, 2022). Berdasarkan Undang-undang tentang pendidikan dapat kita ketahui bahwasanya salah satu tujuan dari pendidikan yakni untuk memberikan bekal kepada siswa, agar siswa memiliki suatu keterampilan yang suatu saat nanti dapat dijadikan sebagai pendukung pemenuhan persyaratan dalam bekerja dan juga tuntutan pekerjaan. Memiliki suatu keterampilan yang memadai merupakan salah satu persyaratan materil seseorang agar dapat bekerja. Kemudian untuk pendidikannya merupakan bentuk persyaratan formil seseorang agar dapat membuktikan bahwa dirinya telah mempunyai keterampilan untuk bekerja sesuai apa yang sudah didapatkan dalam proses pendidikan (Amalianita & Putri, 2020).

SMA merupakan jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan penyiapan siswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi atau ke jenjang karier. Untuk menjalankan tujuan dari pendidikan di atas, maka dibutuhkan terjadinya suatu proses layanan bimbingan. Karena bimbingan tersebut dilaksanakan untuk membantu perkembangan para siswa, yang salah satunya ialah mampu melakukan pengambilan keputusan karier. Kemampuan dalam pengambilan keputusan karier oleh siswa dapat diusahakan ataupun dilakukan melalui suatu program yakni bimbingan karier yang biasanya

bisa dilakukan oleh guru BK. Bimbingan karier merupakan salah satu jenis bimbingan yang membantu siswa dalam memecahkan masalah karier untuk memperoleh penyesuaian diri yang baik (Emnur *et al.*, 2022).

Setelah peserta didik menempuh pendidikan di SMA, peserta didik diharapkan sudah memiliki kemampuan keterampilan yang cukup baik agar mampu melakukan persaingan dan memenangkan peluang pada dunia karier. Untuk menjalankan pemenuhan tuntutan dan kebutuhan hidup yang saat ini semakin meningkat, peserta didik juga diharapkan dapat memiliki suatu kreativitas dan kemandirian. Hal tersebut berguna agar individu mampu mengembangkan kemampuan untuk merencanakan hidup yang lebih baik dan maju di tengah perkembangan IPTEK yang sangatlah cepat dan persaingan global yang begitu kompetitif. Berbagai upaya sudah banyak dilakukan, salah satunya ialah upaya yang dilakukan dalam dunia pendidikan yakni melalui program bimbingan konseling. Bentuk program bimbingan konseling tersebut yaitu berupa layanan bimbingan karier di sekolah yang bertujuan untuk membantu siswa menjalankan intervensi kurikuler terkait perencanaan kariernya. Tidak hanya itu, hal tersebut juga dilakukan agar para siswa mampu untuk mengembangkan keterampilan, memahami diri dan lingkungan sekitarnya, serta pembuatan keputusan terkait

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Gresik

## Korespondensi:

Sindi Nurmantika Putri, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Email: sindinurmatika190701@umm.ac.id

pilihan karier yang sesuai dengan kepribadian, bakat dan minatnya.

Menurut [Emnur et al. \(2022\)](#) karier harus direncanakan agar berjalan baik sesuai dengan bakat dan minatnya individu. Perencanaan karier merupakan suatu yang berhubungan dengan masa depan dalam jangka waktu panjang yang harus direncanakan dari jauh-jauh hari. Perencanaan tersebut berupa kemana tujuan seseorang ingin melangkah dan hal apa yang ingin dicapai. [Winkel \(1997\)](#) berpendapat bahwa membuat perencanaan karier adalah cara yang dilakukan untuk membantu siswa dalam membuat pilihan bidang karier yang sesuai dengan bakat ataupun potensi siswa, agar mereka dapat berhasil disuatu bidang pekerjaan. Perencanaan karier tersebut didasarkan pada potensi yang sudah dimiliki oleh siswa sehingga tidak akan ada suatu pertentangan antara karier yang dipilihnya dengan potensi yang ada pada diri siswa. Ketika proses membuat perencanaan karier individu dapat memperoleh pengetahuan terkait potensi yang ada pada diri mereka. Potensi tersebut meliputi minat, ilmu pengetahuan, keterampilan, motivasi dan karakteristik yang digunakan sebagai dasar untuk pemilihan karier yang selanjutnya dilakukan dengan menentukan tahap agar dapat mencapai karier yang diinginkan ([Emnur et al., 2022](#)).

Agar individu layak dan mampu bekerja di suatu tempat seperti perusahaan, instansi ataupun lembaga, individu dituntut untuk memiliki suatu keahlian dalam pekerjaan yang diinginkan. Individu harus memiliki kematangan karier agar dapat memperoleh suatu keberhasilan dan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Kematangan karier memungkinkan seseorang untuk memperoleh kepuasan dan keberhasilan dalam bekerja karena karier yang dijalannya sudah sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki. Penelitian terdahulu terkait peningkatan kematangan karier yang dilakukan oleh [Ghassani et al. \(2020\)](#) membuktikan bahwa pelatihan perencanaan karier mampu meningkatkan kematangan berkarier pada remaja SMP. Hal ini dibuktikan dengan adanya perbedaan tingkat skor kematangan karier antara sebelum dan sesudah intervensi. Agar seseorang matang secara karier maka diperlukan menjalani proses pembinaan karier, baik itu karier dalam artian sempit yaitu sebagai upaya untuk mencari nafkah, mengembangkan profesi dan meningkatkan kedudukan, maupun karier dalam artian luas yaitu sebagai langkah yang maju sepanjang masa hidup.

Proses pendidikan karier dapat dilakukan melalui suatu pelatihan, baik itu yang berada di dalam proses pendidikan formal maupun non-formal. Pendidikan formal dijalani sejak sekolah dasar sampai perguruan tinggi. Apabila proses pendidikan tersebut dijalani dengan bersungguh-sungguh, individu dapat memiliki kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang dianggap paling tepat, memiliki kesadaran tentang hal yang dibutuhkan sehingga individu dapat memiliki kesiapan kognitif, afeksi dan psikomotorik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dijalannya atau dengan kata lain dia memiliki kematangan karier yang cukup baik.

Salah satu teori karier dikemukakan oleh John Holland yaitu Tes Holland atau riasec. Teori pilihan karier yang dikembangkan oleh Holland adalah salah satu teori pengembangan karier yang paling banyak diterapkan ([Amalianita & Putri, 2020](#)). Tes minat yang dikembangkan oleh Holland tersebut terdiri dari empat bagian yang keseluruhannya berfungsi untuk memperoleh pandangan

terkait bidang minat seseorang berdasarkan tipologi Guilford. Menurut Holland tipologi Guilford merupakan yang paling berguna dan memiliki manfaat hingga saat ini jika dibandingkan dengan tipologi lainnya. Menurut Holland ada enam tipe kepribadian dan enam tipe yang dapat mempengaruhi bidang minat seseorang yaitu Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising dan Conventional (di kodekan dengan huruf RIASEC) ([Emnur et al., 2022](#)).

Minat adalah suatu hal yang disukai oleh individu seperti minat jurusan kuliah, bidang pekerjaan, profesi dan lain sebagainya. Minat dan bakat sangat penting dalam suatu profesi ataupun pekerjaan yang cocok dengan individu ([Hidayat & Wahyuni, 2019](#)). Salah satu model yang digunakan untuk pendeteksian minat dan bakat adalah model Holland Test. Pengaplikasian teori Holland di sekolah sangatlah relevan untuk dipergunakan sebagai layanan bimbingan karier maupun konseling karier pada suatu institusi pendidikan jenjang pendidikan menengah dan masa awal pendidikan tinggi ([Winkel & Hastuti, 2005](#)). Holland meyakini bahwa suatu minat yang menyangkut pekerjaan dan okupasi adalah hasil perpaduan dari sejarah hidup seseorang dan keseluruhan kepribadiannya, sehingga minat tertentu akhirnya menjadi suatu ciri kepribadian yang berupa ekspresi diri dalam bidang pekerjaan, bidang studi akademik, hobi inti, berbagai kegiatan rekreatif dan banyak kesukaan yang lain ([Bonitz et al., 2010](#)).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membuat program kerja dengan memberikan pelatihan dan tes bakat minat kepada para siswa yang ingin melanjutkan ke jenjang karier setelah lulus SMA. Perencanaan karier didasarkan atas potensi yang dimiliki siswa sehingga tidak ada pertentangan antara karier yang dipilih dengan potensi yang ada pada diri siswa. Oleh karena itu, Tes Riasec sangat relevan untuk digunakan acuan dasar sebagai penentuan karier yang cocok dan sesuai dengan bakat dan minat para siswa.

## Metode Pelaksanaan

### Asesmen Awal

Pada tahap awal pengabdian melakukan pertemuan dengan pihak sekolah yakni guru BK untuk menggali data terkait permasalahan di sekolah tersebut yang belum mendapatkan penanganan. Kemudian setelah berdiskusi dengan guru BK, pengabdian memutuskan untuk membuat perencanaan pelatihan kematangan berkarier kepada siswa kelas XII yang setelah lulus sekolah ingin bekerja. Alasan memberikan pelatihan tersebut ialah, karena pihak sekolah mengakui bahwa di sekolah masih belum pernah diadakan pelatihan ataupun bimbingan kepada siswa terkait persiapan kariernya. Sekolah hanya berfokus membantu mengarahkan siswa yang ingin melanjutkan ke perguruan tinggi saja. Subjek pengabdian terlebih dahulu diukur skor kematangan kariernya sebagai pre-test. Setelah diberikan pelatihan maka subjek akan diukur skor kematangan kariernya sebagai post-test. Pada tahap awal untuk menentukan subjek yang diikutsertakan pada pelatihan kematangan berkarier, pengabdian menyebarkan kuisioner kematangan berkarier kepada siswa yang sudah memiliki rencana untuk bekerja. Kuisioner atau alat ukur yang dipakai diadaptasi dari skala kematangan karier yang pernah dipakai oleh Abi pada tahun 2019. Kuisioner kematangan berkarier tersebut berdasarkan teori Donal E. Super yang terdiri dari tujuh aspek yaitu perencanaan karier, eksplorasi

**Tabel 1.** Subjek Pelatihan Kematangan Berkarier

Subjek	Jenis kelamin	Usia	Kelas
MWH	Laki-laki	18	IPA
AAW	Laki-laki	17	IPA
AR	Laki-laki	18	IPA
FAB	Laki-laki	17	IPA
IS	Laki-laki	17	IPS
HF	Laki-laki	17	IPS
MAI	Laki-laki	17	IPS
AVF	Laki-laki	18	IPS
ADF	Laki-laki	17	IPS
DDAA	Laki-laki	18	IPS
AP	Laki-laki	17	IPS

karier, pengetahuan membuat keputusan karier, pengetahuan tentang dunia kerja, pengetahuan kelompok kerja yang disukai dan realisasi keputusan karier. Setelah hampir satu minggu penyebaran kuisioner tersebut dilakukan, pengabdian melakukan skoring untuk pemilihan subjek berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan.

### *Penyusunan Rancangan Tahapan Pelatihan*

Penyusunan rancangan tahapan pelatihan dilakukan dengan cara melakukan literatur review. Tujuan dilakukannya literatur review ini adalah agar pengabdian mendapatkan referensi ataupun gambaran mengenai tahapan yang sesuai dan dapat dilakukan untuk membantu kematangan berkarier pada siswa. Pengabdian kemudian melakukan tinjauan literatur kembali guna mematangkan rancangan pelatihan kematangan berkarier untuk pengambilan keputusan karier yang akan diberikan kepada siswa. Rancangan tahapan pelatihan terdiri dari delapan sesi dan ditargetkan selesai dalam tiga hari. Tahapan pelatihan tersebut dirancang dengan menjadikan pengabdian yang dilakukan oleh Dalimunthe (2017) sebagai rujukan yang terdiri dari enam sesi dan kemudian dikembangkan oleh pengabdian saat ini dengan ditambah jumlah sesinya. Pengabdian memilih untuk menggunakan tahapan rancangan pelatihan tersebut karena pengabdian yang dilakukan oleh Dalimunthe (2017), hasil dari tahapan pelatihannya efektif untuk meningkatkan kematangan karier siswa.

### *Pemberian Pelatihan*

**Subjek** Subjek yang ikut serta pada pelatihan ini berjumlah 11 siswa dari SMAN 1 Kedamean yang berasal dari kelas 12 IPA dan IPS. Subjek dipilih berdasarkan hasil perolehan skor kuisioner kematangan berkarier terendah. Seluruh subjek berjenis kelamin laki-laki dan berusia 18-19 tahun.

**Metode Pelatihan** Peserta diberikan pelatihan di salah satu ruangan lab komputer. Pelatihan dilakukan selama tiga hari dengan jumlah keseluruhan delapan sesi selama tiga hari. Pada sesi pertama peserta diminta mengisi sebuah lembar kerja yaitu menuliskan peristiwa-peristiwa penting di masa lalu dan masa sekarang. Sesi ini bertujuan agar peserta yang mengikuti pelatihan mampu menarik kesimpulan bahwa mereka sudah saatnya membuat pilihan karier sejak sekarang.

Selanjutnya pada sesi kedua peserta ditunjukkan sebuah tayangan terkait pentingnya membangun impian dan berjuang untuk meraih suatu impian. Peserta diberikan suatu ilustrasi perbandingan antara individu yang teguh memperjuangkan impiannya dengan individu yang membiarkan impiannya

berlalu begitu saja. Kemudian peserta diminta untuk menuliskan impiannya terkait karier yang diinginkan di masa yang akan datang dan menuliskan apa yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan nantinya.

Di sesi ketiga peserta diminta untuk mengerjakan Tes Minat (Holland Test). Setelah peserta selesai mengerjakan, pengabdian akan menyampaikan karier yang cocok kepada masing-masing peserta berdasarkan hasil tes mereka. Sesi ini bertujuan agar peserta lebih mengenali dirinya, terutama bidang minatnya untuk mendapatkan gambaran terkait karier yang cocok dari hasil tes tersebut.

Di sesi keempat peserta diajak untuk lebih mengenal dirinya masing-masing dengan cara menuliskan kelebihan dan kekurangan pada diri mereka yang sekiranya dapat mempermudah dan menghambat impian karier yang mereka inginkan. Sesi ini bertujuan agar peserta lebih mengenali dirinya dan memahami kekurangan yang dapat menjadi penghambat impian kariernya maupun kelebihan yang dapat mempermudah impian kariernya.

Di sesi kelima ini peserta diminta untuk menuliskan dan mencari informasi sebanyak-banyaknya mengenai berbagai bidang karier yang diinginkan. Sesi ini bertujuan agar peserta lebih memiliki kesiapan dan mengetahui banyak informasi terkait karier yang mereka inginkan.

Di sesi keenam peserta diputarkan cuplikan film "Alangkah Lucunya Negeri Ini". Kemudian setelah menonton cuplikan film tersebut, peserta diharapkan mampu untuk menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan ataupun penghambat karier yang tidak hanya dari dalam diri individu tetapi faktor dari luar seperti lingkungan keluarga, teman atau masyarakat juga berpengaruh. Pengabdian kemudian menjelaskan materi terkait pentingnya membuat perencanaan karier, tahapan perkembangan karier dan faktor yang dapat menghambat keberhasilan berkarier.

Pada sesi ketujuh peserta diminta untuk mengingat kembali terkait langkah-langkah yang sudah mereka lakukan sebelumnya, yaitu mengenai impian yang ingin diwujudkan, mengenal kondisi dirinya, mencari informasi tentang karier dan kemudian membuat suatu keputusan untuk menentukan karier yang ingin dijalani. Peserta pelatihan diminta untuk menuliskan pilihan karier mereka pada lembar kerja. Tahap tersebut merupakan tahap aksi agar peserta mampu untuk melakukan pengambilan keputusan dengan baik dan benar setelah melalui beberapa pertimbangan yang ada. Sebelum peserta pelatihan benar-benar mengambil keputusan, peserta juga diberikan kesempatan untuk berdiskusi dan melakukan konsultasi kepada pengabdian terkait karier yang menjadi pertimbangannya untuk dipilih.

Di sesi kedelapan atau sesi terakhir, peserta diminta untuk mengisi kuisioner kematangan karier (post-test) berdasarkan teori Donal E. Super yang terdiri dari tujuh aspek yaitu perencanaan karier, eksplorasi karier, pengetahuan membuat keputusan karier, pengetahuan tentang dunia kerja, pengetahuan kelompok kerja yang disukai dan realisasi keputusan karier. Sesi ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses pelatihan. Setelah dilakukannya serangkaian proses pada pelatihan, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh peserta sudah mampu dalam menentukan bidang karier yang cocok dengan dirinya dan sudah memiliki bekal informasi terkait karier yang diinginkan.



Gambar 1. Pelaksanaan pengabdian

Tabel 2. Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation
Pre-test	119,4545	11	5,82003
Post-tes	130,000	11	5,70964

Hasil uji  $t = -9,825$  ( $df = 10$ ),  $p = 0,000$

## Hasil dan Diskusi

### Hasil

Gambar 1 menunjukkan terdapat perbedaan skor pre-test dan post-test dari seluruh subjek. Masing-masing subjek mengalami peningkatan skor setelah diberikannya pelatihan kematangan berkarier.

Berdasarkan Tabel 2 terlihat nilai pre-test rata-rata kematangan karier sebesar 119,45. Pada nilai post-test diperoleh skor rata-rata sebesar 130,00. Total jumlah responden atau peserta yang digunakan sebagai sampel sebanyak 11 siswa. Nilai simpangan baku pada pre-test diperoleh sebesar 5,820 dan nilai post-test sebesar 5,709. Karena nilai rata-rata kuisioner kematangan berkarier pada pre-test lebih rendah daripada post-test, maka secara deskriptif terdapat perbedaan hasil kematangan berkarier pada peserta dari sebelum dan sesudah diberikannya pelatihan.

Berdasarkan output “Paired Samples Test”, diketahui bahwa nilai sig. (2- tailed) ialah sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata antara hasil kematangan berkarier pada siswa sebelum diberikan pelatihan dan setelah diberikannya pelatihan.

### Diskusi

Pelatihan kematangan berkarier ini bertujuan agar seluruh siswa yang ingin melanjutkan ke jenjang karier setelah tamat SMA sudah memiliki kematangan karier yang baik dan sudah dapat mengambil keputusan terkait karier yang sesuai dengan bakat minat mereka. Dengan diberikan pelatihan ini, peserta pelatihan diharapkan lebih memiliki kesiapan untuk menghadapi dunia karier yang mereka inginkan. Sebelum dilakukannya pelatihan, dilakukan pengambilan data terkait siswa-siswi yang ingin melanjutkan ke jenjang karier setelah tamat SMA. Setelah data didapatkan, kemudian siswa-siswi tersebut diberikan kuisioner (pre test) tentang kematangan

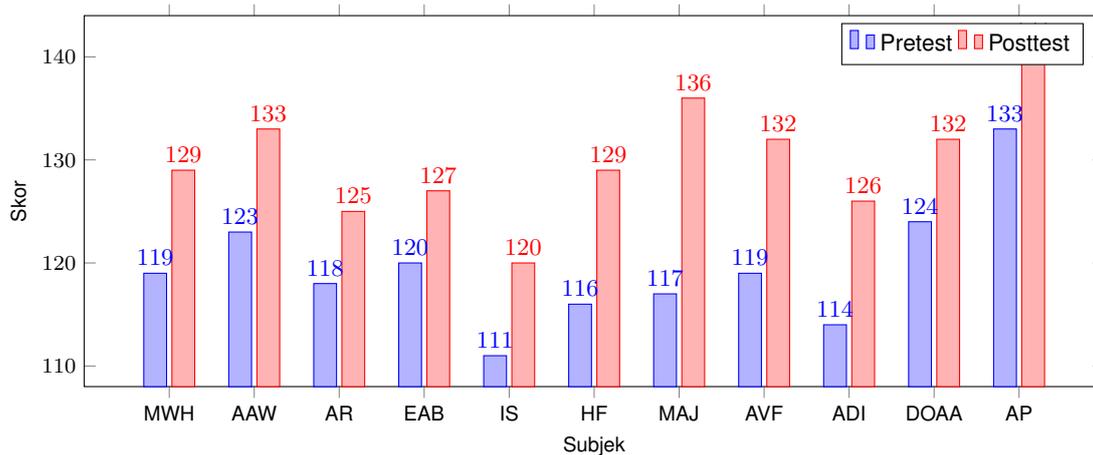
berkarier. Setelah kuisioner selesai diisi oleh para siswa, kemudian dipilih beberapa siswa dengan perolehan skor terendah dari beberapa kelas untuk diikuti sertakan pada pelatihan.

Dari pelatihan yang sudah dilakukan, seluruh peserta mengalami peningkatan ketika diberikan kuisioner (post test). Pada subjek MWH memperoleh skor pre-test 119 post-test 129, subjek AAW memperoleh skor pre-test 123 skor post-test 133, subjek AR memperoleh skor pre-test 118 post-test 125, subjek FAB memperoleh skor pre-test 120 skor post-test 127. Kemudian selanjutnya pada subjek IS memperoleh skor pre-test 111 skor post-test 120, subjek HF memperoleh skor pre-test 116 skor post-test 129, subjek MAI memperoleh skor pre-test 117 post-test 136, subjek AVF memperoleh skor pre-test 119 post-test 132, subjek ADF memperoleh skor pre-test 114 post-test 126, subjek DDAA memperoleh skor pre-test 124 post-test 132 dan subjek AP memperoleh skor pre-test 133 post-test 141. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu memberikan dampak yang baik terhadap kematangan berkarier, karena skor para peserta meningkat setelah diberikannya pelatihan.

Penelitian terdahulu terkait peningkatan kematangan karier yang dilakukan oleh Ghassani et al. (2020) membuktikan bahwa pelatihan perencanaan karier mampu meningkatkan kematangan berkarier pada remaja SMP. Hal ini dibuktikan dengan adanya perbedaan tingkat skor kematangan karier antara sebelum dan sesudah intervensi. Tingkat perubahan didasarkan hasil analisis uji beda yang menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum dan setelah diberi perlakuan yaitu dengan nilai rata-rata pre-test 51,2 dan post-test 59,2. Hal ini juga didukung penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa intervensi berbentuk pelatihan mampu meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier siswa SMP. Pelatihan dilaksanakan dalam rentang tiga minggu sebanyak tiga kali pertemuan. Pada penelitian tersebut subjek berjumlah 10 peserta dan seluruh peserta juga mengalami peningkatan skor post-test setelah diberikan pelatihan.

Penelitian lain terkait kematangan berkarier juga dilakukan oleh Dalimunthe (2017) yang menggunakan desain eksperimen dalam bentuk pelatihan. Subjek pada penelitian tersebut ialah siswa SMA yang berjumlah 8 orang dan pelatihan tersebut terdiri dari 6 sesi. Pelatihan tersebut dirancang untuk menstimulasi siswa SMA khususnya siswa kelas X agar mereka memiliki kesadaran akan tugas perkembangan remaja salah satunya adalah mulai memiliki kebutuhan untuk membuat pilihan karier guna mempersiapkan diri untuk tidak tergantung pada keluarga. Kondisi ini disebut upaya untuk mencapai kematangan karier. Hasil dari penelitian tersebut ialah pelatihan ternyata efektif untuk digunakan untuk meningkatkan kematangan karier pada siswa. Dengan dilaksanakannya pelatihan tersebut peserta pelatihan dapat memperoleh informasi terkait tahapan yang bisa diterapkan untuk menentukan pilihan karier mereka. Melalui pelatihan tersebut, siswa memperoleh informasi mengenai langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam menentukan pilihan kariernya. Baik pengabdian saat ini maupun penelitian terdahulu, pelatihannya sama-sama memberikan peningkatan yang baik terkait kematangan karier para peserta pelatihan.

Namun ada beberapa hambatan yang dihadapi oleh pengabdian ketika melakukan pelatihan ini yaitu, sedikitnya



**Gambar 2.** Perubahan Pre-test dan Post-test.

minat siswa dalam mengikuti kegiatan tersebut. Sehingga pengabdian mengambil jalan tengah dengan langsung menunjuk perwakilan siswa-siswa dari setiap kelasnya yang memperoleh skor rendah pada saat pre-test. Pengabdian juga memberikan reward kepada peserta yang mengikuti pelatihan tersebut berupa sertifikat apresiasi. Dengan begitu peserta lebih bersemangat, antusias dan bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan tersebut.

## Simpulan dan Saran

Hasil yang didapatkan pada pelatihan kematangan berkarier ini ialah para peserta lebih mampu untuk mengenal dirinya terkait minat dan potensi yang terdapat pada dirinya masing-masing. Dengan diadakannya pelatihan kematangan berkarier ini, para peserta sudah dapat mengetahui karier yang cocok dan sesuai dengan minatnya. Sehingga, para peserta sudah mampu untuk mengambil keputusan karier apa yang ingin dituju setelah lulus sekolah nanti.

Saran atau masukkan yang dapat penulis berikan kepada pihak sekolah ialah, sekolah harus memberikan bimbingan maupun konsultasi karier kepada para siswa yang ingin bekerja setelah lulus nanti. Karena yang sudah pengabdian amati selama proses pelatihan, siswa yang ingin bekerja tidak pernah mendapatkan pengarahan ataupun bimbingan terkait karier. Sekolah hanya berfokus kepada siswa yang ingin melanjutkan ke perguruan tinggi saja.

Bagi pengabdian berikutnya, sebaiknya dapat menambah waktu pelatihan dan menambah sesi pelatihan untuk memberikan banyak pengalaman kepada para peserta pelatihan. Selain itu jumlah peserta pelatihan juga dapat ditambah lebih banyak lagi.

## Referensi

Abi, Anselmus. (2017). *Instrumen Kematangan Karir*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma.

Amalianita, B., & Putri, Y. E. (2020). Perspektif Holland Theory serta Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Karier. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 4, 63–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/3003490000>

Bonitz, V. ., Armstrong, P. ., & Larson, L. . (2010). Riasec interest and confidence cutoff scores: implication for career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 265. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.12.002>

Dalimunthe, H. L. (2017). Pelatihan “Masa Depan” untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa SMA Negeri X Yogyakarta. *Kognisi Jurnal*, 1(2), 153–164.

Emnur, M., Putra, D. P., & Wae, R. (2022). Perencanaan Karier Siswa Kelas XI di SMA 1 Negeri Palupuah Kabupaten Agam. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 5(1), 32–42. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/egcdj.v5i1.16783>

Ghassani, M., Anwar, Z., & Ni'matuzahroh. (2020). Meningkatkan Kematangan Karier Siswa SMP melalui Pelatihan Perencanaan Karier. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 12(2), 121–136. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol12.iss2.art5>

Hidayat, F. K., & Wahyuni, S. N. (2019). Pendeteksian Minat dan Bakat Menggunakan Metode Riasec. *Indonesian Journal of Business Intelligence*, 2(1), 32–39. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21927/ijubi.v2i1.1023>

Rahman, A., Munandar, A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa*, 2(1), 1–8.

Winkel, W.(1997). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.

Winkel, W., & Hastuti, S. (2005). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.