

**EFEKTIVITAS KONSELING *TRAIT AND FACTOR* DENGAN
TEKNIK DIALOG UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN
PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR DAN KEMATANGAN KARIR
PADA KARYAWAN CV. UMA SAPTA ARCTECTUR**

¹Silvanus Wicaksono Adi, ²I Ketut Gading, ³Gede Sedanayasa

^{1,2,3}Program Studi Bimbingan Konseling, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

¹Adisilvanus33@yahoo.co.id, ²ketutgading35@gmail.com;
³gede.sedanayasa@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas konseling *Traid and Factor* dengan teknik dialog dalam meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan karir dan kematangan karir pada karyawan CV Uma Sapta Arcitectur. Penelitian ini dilakukan di Kantor CV Uma Sapta Arcitectur, kota Denpasar. Penelitian ini melibatkan 20 karyawan yaitu Melalui penyebaran data kuesioner dalam bentuk Instrument keputusan karir dan kematangan karir dengan 40 butir kuesioner. Dengan menggunakan uji asumsi analisis *One Group Pretest Post test Design* dengan uji t-tes dengan bantuan rumus SPSS 15.00 *for Windows* terdapat data sebagai berikut *pretest* keputusan karir karyawan dengan hasil penyebaran kuesioner 4 orang tinggi dengan frekuensi (20,0%), 7 orang cukup dengan frekuensi (35,0%), 9 orang rendah dengan frekuensi (45,0%). Selanjutnya *post test* keputusan karir didapat data sebagai berikut, 11 orang tinggi dengan frekuensi (55,0%), 4 orang cukup dengan frekuensi (20,0%), 5 orang rendah dengan frekuensi (25,0%), dari hasil berikut terdapat peningkatan keputusan karir karyawan. Selanjutnya data *pre test* kematangan karir didapatkan data sebagai berikut, 3 orang tinggi dengan frekuensi (15,0%), 14 orang cukup dengan frekuensi (70,0%), 3 orang rendah dengan frekuensi (15,0%), selanjutnya *post test* kematangan karir didapatkan data sebagai berikut, 7 orang tinggi dengan frekuensi (35,0%), 13 orang cukup dengan frekuensi (65,0%). Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut : (1) Konseling *Trait and Factor* dengan teknik dialog efektif meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan karir karyawan CV.Uma Sapta Arcitectur. (2) Konseling *Traid and Factor* dengan teknik dialog efektif meningkatkan kematangan karir karyawan CV.Uma Sapta Arcitectur.

Kata kunci : Konseling *Trait and Factor*, Teknik Dialog, Keputusan karir, Kematangan Karir

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of counseling *traid and Factor* with dialogue techniques in improving the career decision-making ability and maturity of career employees CV Uma Sapta Arcitectur. This research was conducted in the Office of CV Uma Sapta Arcitectur, Denpasar. The study involved 20 employees, namely through questionnaires in the form of data dissemination Instrument career decisions and career maturity with a 40 point questionnaire. Using the assumption test analysis *One Group Pretest Post test Design* by t-test with the help of formula 15:00 SPSS for Windows are the following data *pretest* employee career decisions with the results of questionnaires 4 high frequency (20.0%), 7 people enough with frequency (35.0%), 9 the low frequency (45.0%). Furthermore, *post-test* career decisions obtained the following data, 11 high frequency (55.0%), 4 people simply by the frequency (20.0%), 5 low-frequency (25.0%), of the following results are increase in employee career

decision. Furthermore, the data pre-test career maturity obtained the following data, 3 high frequency (15.0%), 14 people with enough frequency (70.0%), 3 low frequency (15.0%), followed by post-test career maturity data obtained as follows, 7 high frequency (35.0%), 13 people with enough frequency (65.0%). The results showed as follows: (1) Counseling Trait and Factor with dialogue techniques effectively improve decision making capabilities of employee career CV.Uma Sapta Arcitectur. (2) Counseling traid and Factor with dialogue techniques effectively increase the maturity of the employee's career CV.Uma Sapta Arcitectur.

Key words: Counselling Trait and Factor, Mechanical Dialogue, Decision career, Career Maturity

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi merupakan jenjang yang paling tinggi pada sistem pendidikan di Indonesia, karenanya pada pendidikan tinggi ini diharapkan menjadi tempat untuk mempersiapkan sumber daya yang berkualitas, berprestasi tinggi, serta berorientasi ke masa depan yang lebih mantap dari jenjang sebelumnya. Artinya, diharapkan pendidikan tinggi mampu mencetak tenaga-tenaga terampil yang berkualitas, sehingga lulusan dari perguruan tinggi diharapkan untuk mampu mengembangkan ilmu yang didapat dengan maksimal, sehingga ada relevansi antara ilmu yang dipelajari dengan aplikasi di masyarakat, aplikasi ini tercermin dari pekerjaan yang ditekuni setelah lulus dari perguruan tinggi. Berlandaskan tujuan adanya relevansi antara ilmu dengan pekerjaan yang ditekuni oleh lulusan dari perguruan tinggi, maka hendaknya sudah ada proses persiapan melakukan pilihan karir.

Menurut Rochman Natawidjaja (1990:1) bimbingan karir adalah, suatu proses membantu seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran tentang diri pribadinya serta tentang gambaran tentang dunia kerja di luar dirinya, mempertemukan gambaran diri tersebut dengan dunia kerja itu untuk pada akhirnya dapat memilih bidang pekerjaan, memasukinya dan membina karir dalam bidang tersebut. Sedangkan Conny Semiawan (1986:3) memberikan

definisi bimbingan karir lebih luas, yaitu bimbingan karir sebagai sarana pemenuhan kebutuhan perkembangan individu yang harus dilihat sebagai bagian integral dari program pendidikan yang diintegrasikan dalam setiap pengalaman belajar bidang studi. Bimbingan karir terkait dengan perkembangan kemampuan kognitif dan efektif, maupun keterampilan seseorang dalam mewujudkan konsep diri yang positif, memahami proses pengambilan keputusan maupun perolehan pengetahuan dan keterampilan yang akan membantu dirinya memasuki kehidupan, tata hidup dari kejadian dalam kehidupan yang terus-menerus berubah tidak semata-mata terbatas pada bimbingan jabatan atau bimbingan tugas. Selanjutnya menurut Mohamad Surya (1988:31) bahwa bimbingan karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu dalam memecahkan masalah karir, untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya antara kemampuan dan perwujudan diri dalam perjalanan hidup.

Karir bagi karyawan bukan hal yang mudah untuk ditentukan, meskipun dari hasil pengamatan pada karyawan CV. Uma Sapta Arcitectur, semua karyawan yang bekerja jurusan Tekink Arcitectur, untuk membentuk hal demikian harus didasarkan pada keputusan dan pematangan karir karyawan tersebut dengan didasarkan pada

pemahaman tentang kemampuan dan minat serta pengenalan karir yang ada. Kesulitan yang dialami karyawan dalam memilih dan menentukan karir tidaklah dapat dipungkiri, banyak karyawan yang kurang memahami bahwa karir merupakan jalan hidup dalam usaha mengapai kehidupan yang baik di masa mendatang. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan dalam pemilihan karir yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan tersebut dengan kemampuan yang dimiliki melalui tingkat intelegensi, sikap mental dan minat terhadap suatu karir atau jurusan yang sesuai dengan minat serta kemampuan yang dimiliki. Selanjutnya faktor luar (lingkungan) diantaranya tingkat ekonomi, keluarga, minat orang tua serta kondisi sosial di masyarakat. Dari kedua faktor tersebut diatas merupakan faktor yang mendasar, namun masih banyak lagi faktor yang menyertai kesulitan karyawan dalam memilih karir, salah satu faktornya adalah faktor kebutuhan meliputi, kebutuhan jasmani yaitu kebutuhan yang erat kaitannya dengan kebutuhan jasmani serta kebutuhan rasa aman yaitu memperoleh rasa aman, bebas dari rasa takut, ketegangan, kelaparan dan kehilangan selanjutnya kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk memiliki dan butuh bantuan dari orang lain misalnya pergaulan, berorganisasi, berkelompok dan saling mengenal serta memperoleh penghargaan untuk mempertahankan harga dirinya dan kebutuhan untuk dihargai misalnya memperoleh penghormatan serta sebagai seseorang pribadi yang khas(beda dari orang lain).

Sharf (1992:303) mengungkapkan bahwa esensi dari pembuatan keputusan karir adalah proses penentuan pilihan. Pada dasarnya disetiap rentang kehidupan manusia selalu dihadapkan dengan suatu pilihan,

namun pada kenyataannya adakalanya individu mengalami kesulitan dalam pembuatan keputusan karir. Strategi pembuatan keputusan karir dianggap penting supaya individu mampu mengambil keputusan dengan tepat. Menurut Peter M.Blau (dalam Sukardi,1889:86), arah pilihan karir seseorang merupakan suatu proses yang berlangsung lama dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor penunjang ataupun faktor penghambat bagi seseorang dalam membuat suatu keputusan karir. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pembuatan keputusan karir diantaranya yaitu pengalaman sosial, keterlibatan dengan orang lain, potensi-potensi yang dimiliki oleh individu, aspirasi orang tua, minat, pengetahuan tentang dunia kerja, pertimbangan pilihan karir serta keterampilan dalam pembuatan keputusan karir. Pilihan seseorang terhadap sesuatu pekerjaan didorong oleh faktor adanya kecenderungan untuk mendapatkan ganjaran dan faktor pengharapan terhadap terjadinya perubahan. Kepribadian seseorang menurut John Holland merupakan hasil dari keturunan dan pengaruh lingkungan (Osipow, 1983:84). Pokok pikiran yang mendasar teori Holland dijelaskan bahwa individu dapat dikategorikan menjadi beberapa tipe kepribadian yaitu, realistik, investigatif, artistik, sosial, giat (suka berusaha) dan konvensional. Dalam menentukan pilihan karir, karyawan diarahkan untuk memilih lingkungan pekerjaan (*okupasional*) sesuai dengan tipe kepribadiannya. Seseorang karyawan harus mempelajari lingkungan-lingkungan pekerjaan dan melatih keterampilan dan kemampuan, mengekspresikan sikap-sikap dan nilai-nilai serta menerima masalah-masalah dan peran-peran yang sesuai. Perilaku seseorang ditentukan oleh interaksi

antara kepribadian dengan ciri-ciri lingkungannya.

Holland (dalam Sukardi, 1987:81) menyatakan, bahwa, dalam proses pilihan karir ada sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu faktor diri dan faktor lingkungan. Faktor diri yaitu pengetahuan diri (*self knowledge*), evaluasi diri (*self evaluation*) dan pengetahuan karir (arah atau luasnya informasi karir). Sedangkan faktor lingkungan meliputi, potensi lingkungan serta tekanan sosial yang bersumber dari keluarga dan teman, penilaian atasan dan potensi dari atasan serta pembatasan-pembatasan yang berasal dari sumber sosial ekonomi dan lingkungan fisik. Kualifikasi minat karir berikut dibuat berdasarkan teori Vocational Personality dari John Holland (1985). Teori ini merupakan pendekatan yang paling banyak dipakai untuk membuat profil karir seseorang. Dengan teori ini juga konsultan karir mengembangkan sebuah tes psikometri untuk mengetahui orientasi minat (*interest*) seseorang dalam berkarir dan inventori profil karir.

Konsep yang dipandang cukup sentral dalam memahami ide perkembangan karir yaitu konsep kematangan karir. Pemahaman terhadap kematangan karir tidak terlepas dari berbagai pendekatan dalam teori karir yang berorientasi perkembangan. Terdapat dua pendekatan dalam teori karir yang berorientasi perkembangan yaitu pendekatan struktural dan pendekatan developmental. Pendekatan struktural memfokuskan pada kajian karakteristik individu dan tugas-tugas pekerjaan, sedangkan pendekatan developmental lebih memfokuskan pada perkembangan individu sepanjang rentang kehidupannya. Pendekatan developmental dalam memahami perilaku karir serta menyangkut terhadap penilaian secara individu

untuk meningkatkan karir memiliki kaitan dengan tugas-tugas perkembangan individu. Konteks pengertian tentang kematangan karir, banyak dikemukakan oleh para ahli diantara lain. Menurut Donald Super (Winkel, 2004) kematangan karir adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu. Teori ini pada dasarnya adalah bahwa kerja itu merupakan konsep diri, artinya orang yang mempunyai konsep diri dan ia berusaha menerapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan. Hal yang menurut orang tersebut paling memungkinkannya berekspresi diri. Menurut paham ini, pilihan karir adalah soal mencocokkan (*matching*). Di dalam irama hidup orang terjadi perubahan-perubahan dan ini berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan konsep diri itu. Teori perkembangan menerima teori meching (teori konsep diri).

Berdasarkan atas masalah diatas, maka dilakukan penelitian yang berjudul : Efektifitas Konseling *Traid And Factor* dengan Teknik Dialog terhadap pengambilan Keputusan Karir dan Kematangan Karir CV.Uma Sapta Arcitectur.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian experiment dengan rancangan *One Group pretest posttest Design*.

Penentuan populasi merupakan salah satu syarat dalam penelitian sebelum menentukan sampel dalam penelitian, karena generalisasi yang akan dilakukan berlaku untuk populasi yang telah dinyatakan terlebih dahulu batas-batasnya.

Dalam Penelitian ini digunakan *Porpusive Sampling*, artinya Teknik penentuan atau

pengambilan sampel sesuai dengan tujuan atau karakteristik serta ciri-ciri yang telah ditentukan oleh peneliti, sesuai dengan tujuan pelaksanaan layanan Konseling dalam rangka membantu karyawan siapa saja yang mengalami keragu-raguan dalam pengambilan keputusan karir serta kematangan karir yang sesuai dengan bakat dan minat sesuai potensi yang dia miliki. Dalam pengambilan sampel adalah Karyawan CV. Uma Sapta Arsitektur yang memiliki Kematangan Karir dan Keputusan Karir rendah.

Variabel adalah sifat, nilai atau atribut dari kegiatan yang dimiliki variasi yang dijadikan objek penelitian, dipelajari kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sehingga variabel dalam penelitian ini adalah teknik konseling *Traid and Factor* dengan menggunakan teknik permainan dialog sebagai variabel bebas, serta variabel terikatnya yaitu keputusan karir dan kematangan karir pada karyawan CV.Uma Sapta Arcitectur.

Untuk mengumpulkan data dari Variabel Terikat yaitu keputusan karir dan kematangan karir dalam penelitian ini digunakan kuesioner terlebih dahulu, kuesioner disebarkan kepada semua karyawan CV.Uma Sapta Arcitectur untuk mengetahui tingkat kecenderungan karyawan tentang keputusan karir serta kematangan karir yang dikumpulkan dengan memberikan daftar pertanyaan atau Angket pembuatan tabel, karyawan Sangat Sesuai (SS) diberi skor 5, Sesuai (S) diberi skor 4, Kurang Sesuai (KS) diberi skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1 (untuk butir soal positif), sedangkan untuk butir negatif Sangat Sesuai (SS) diberi skor 1, Sesuai (S) diberi skor 2, Kurang Sesuai (KS) diberi skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 4, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 5, sehingga kita tau tingkat kecenderungan karyawan mana saja yang memiliki nilai sangat tinggi,

tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Selanjutnya dari hasil data kuesioner tersebut kita mendapatkan data karyawan mana saja yang harus kita wawancarai melalui konseling individu atau treatment. Sebelum dirumuskan butir pertanyaan, maka perlu dibuatkan kisi-kisi terlebih dahulu, kemudian dirumuskan butir pertanyaan yang mengacu pada kisi-kisi sikap karir. Butir-butir pertanyaan yang tersusun agar layak digunakan sebagai metode pengumpulan data penelitian, maka selanjutnya dilakukan kajian instrument dengan melakukan analisis kesasian butir. Validitas Instrumen dalam penelitian ini meliputi validitas isi (*Content Validity*) dan Validitas Butir. Validasi isi dianalisis oleh pakar atau Judgest, sedangkan Validitas Butir dengan menggunakan formula Alpha Cronbah. Validitas empirik dimaksudkan untuk menguji validitas butir dengan mengujicobakan instrumen. Untuk mengukur validitas dari masing-masing instrumen, dilakukan dengan cara mengkorelasi skor item butir-butir terdapat 40 butir item kuesioner dinyatakan 40 butir valid dengan jumlah N 40, taraf singnifikansi 5%, dengan r tabel keputusan karir dan kematangan karir 0,361 hasil validitas bergerak dari keputusan karir 0,376-0,667 dan kematangan karir 0,379-0,754. Setelah 40 kuesioner dinyatakan valid pada hasil uji validitas maka dilakukan uji reabilitas untuk mengetahui kelayakan kuesioner untuk digunakan pada penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil penelitian yang akan disajikan pada bagian ini terdiri atas empat kelompok, yaitu (1) pre test keputusan karir karyawan, (2) post test keputusan karir karyawan, (3) pre test pengambilan kematangan karir karyawan, dan (4) post test pengambilan kematangan karir karyawan. Rekapitulasi hasil

perhitungannya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Deskriptif

Variabel / Statistik	Pre-Test Keputusan Karir	Post-Test Keputusan Karir	Pre-Test Kematangan Pengambilan Karir	Post-Test Kematangan Pengambilan Karir
N	20	20	20	20
Mean	115,70	127,70	117,50	127,70
Median	112,00	134,50	115,50	126,50
Modus	106	112	107	115
Standar Deviasi	15,232	20,034	11,967	10,079
Varians	232,011	401,379	143,211	101,589
Range	53	64	39	34
Minimum	92	93	98	112
Maksimum	145	157	137	146

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari analisis dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) *Konseling Trait and Factor* dengan teknik dialog efektif meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan karir karyawan CV.Uma Sapta Arcitektur, 2) *Konseling Traid and Factor* dengan teknik dialog. Efektif meningkatkan kematangan karir karyawan CV.Uma Sapta Arcitektur. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, sebagai tindak lanjut dari implementasi layanan konseling Individu (*Trait and Factor*) untuk mengatasi kesulitan keputusan karir dan kematangan karir karyawan maka dengan ini disampaikan saran : 1) Untuk Perusahaan, dalam upaya mengatasi kesulitan keputusan karir dan kematangan karir karyawan,

diperlukan adanya kerja sama antara Atasan dengan seluruh karyawan yang bekerja, agar masalah yang dialami karyawan teratasi, 2) Untuk Karyawan, disamping diperlukan pemahaman tentang kemampuan diri, seperti bakat, minat serta potensi lainnya diperlukan pertimbangan eksternal dalam menentukan keputusan karir dan kematangan karir dalam dunia kerja, 3) Untuk peneliti lain, diharapkan mengembangkan dan meneliti secara lebih luas sehingga variabel-variabel yang belum terjangkau dapat diteliti, guna penyempurnaan hasil penelitian ini, serta pengembangan ilmu terutama berguna dalam berbagai aplikasi pada bidang pendidikan dan pengajaran.

DAFTAR PUSTAKA

Rochman Natawidjaja, 1990-1. *Konsep Diri : Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Jakarta : Arcan.

Djumhur dan Moh. Surya. 1975. *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. Bandung : C.V. Ilmu.

Moh. Surya. 1988:3 *Teori-teori Konseling*. Bandung : Pustaka Bani Quraisy.

_____. 2008. *Dasar-dasar Konselin Pendidikan (Konsep dan Teori)*. Bandung : Pustaka Bani Quraisy.

Semiawan, conny 1986:3. *Perangkat Konsep Diri Akademik. (Laporan Penelitian)*. Singaraja : STIKIP.

Osipow 1983:84. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung : CV ALFABETA.

Winkel, W.S. 1991. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta : PT Grasindo.

Shart. 1992:303. *Konsep Diri : Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Jakarta : Arcan.

Holland John 1985. *Konseling dan Psikoterapi*. Jakarta : BPK Gunung Mulia.

Sukardi, Dewa Ketut. 1985. *Pengantar Teori Konseling*. Jakarta : Ghalia Indonesia