

KEEFEKTIFAN PANDUAN PELATIHAN BERBASIS *APPRECIATIVE INQUIRY* TERHADAP PENINGKATAN KEMATANGAN KARIER SISWA SMP

Foctanian Lohmay, Triyono, M. Ramli
Bimbingan Konseling-Pascasarjana Universitas Negeri Malang
Jalan Semarang 5 Malang. E-mail: foctanianlohmay21@gmail.com

Abstract: Career maturity is the ability of individuals to access, direct yourself based career information to make a choice in looking at opportunities that allow it to take decisions realistically. Career maturity of students with the skills of the teacher in facilitating the development of students. Teacher as facilitator required to have professional competence. Through the professional competence of teachers are required to master the substance of the materials provided to the students. But in fact the observation of interviews with teachers BK junior high school in Kupang, the teacher is less skilled in facilitating the students in improving career maturity. Factors such low competence is part of the government, especially through the education department MGBK that have not facilitate teachers through training to the career maturity of students with a training manual. A training manual was developed to facilitate all teachers BK in Kupang city, in facilitating students to select and prepare for a career based on talents and interest of students. This training guide was developed using a model adapted the Borg and Gall with just nine steps. Free training is developed to enhance students' career maturity based appreciative inquiry is expected to boost competence BK teacher in improving students career maturity. The result showed that the percentage of data obtained from the assessment of expert BK 79% (decent) and expert media 81% (very decent). Individual test results for 89% (very worthy), based on those results the percentage per component in the assessment guide, described as follows: 86.3% of the manual aspects, aspect of systematics 86%, 94.5% aspects of language and aspects of the layout 90.5% then the results of the assessment in the guide concluded feasible to implement. The effectiveness of the training given to students to measure the career maturity based appreciative inquiry is an excellent product and effectively to improve students career maturity. Suggestion put forward with regard to the further development, the training guide can integrate with other competencies related to the student's career, for example design, decision-making studied more in depth so as to produce products that are related to the whole students career maturity.

Keywords: development, training guide, career maturity, appreciative inquiry

Abstrak: Kematangan karier merupakan kemampuan individu dalam mengakses, mengarahkan diri berdasarkan informasi karier untuk membuat pilihan dalam melihat peluang yang memungkinkan untuk mengambil keputusan secara realistis. Berdasarkan observasi dan hasil wawancara menunjukkan bahwa kurang terampilnya guru dalam memfasilitasi siswa dalam meningkatkan kematangan karier siswa. Faktor rendahnya kompetensi tersebut ialah pihak pemerintah khususnya dinas pendidikan melalui MGBK yang belum memfasilitasi guru melalui pelatihan peningkatan kematangan karier siswa dengan panduan pelatihan. Panduan pelatihan dikembangkan dapat memfasilitasi guru BK se-Kota Kupang dalam memfasilitasi siswa untuk memilih dan mempersiapkan karier berdasarkan bakat dan minat siswa. Panduan pelatihan ini dikembangkan menggunakan model Borg dan Gall dengan mengadaptasi hanya sembilan langkah. Panduan pelatihan yang dikembangkan untuk meningkatkan kematangan karier siswa berbasis *appreciative inquiry* diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru BK dalam meningkatkan kematangan karier siswa. Hasil penelitian menunjukkan data persentase yang diperoleh dari penilaian ahli BK 79% (layak) dan ahli media 81% (sangat layak). Hasil uji perorangan 89% (sangat layak). Efektivitas pelatihan diberikan kepada siswa untuk mengukur tingkat kematangan kariernya meningkat atau tidak, berdasarkan hasil uji *Paired Samples t Test* menunjukkan hasil peningkatannya 59,24%. Simpulannya, panduan pelatihan peningkatan kematangan karier siswa berbasis *appreciative inquiry* adalah produk yang sangat baik dan efektif untuk meningkatkan kematangan karier siswa. Saran yang diajukan berkaitan dengan pengembangan selanjutnya, yakni panduan pelatihan dapat diintegritaskan dengan kompetensi lain yang berkaitan dengan karier siswa.

Kata kunci: pengembangan, panduan pelatihan, kematangan karier, *appreciative inquiry*

Situasi global membuat kehidupan semakin kompetitif dan membuka peluang bagi manusia untuk mencapai status dan tingkat kehidupan yang lebih baik. Pencapaian status dan tingkat kehidupan mengikuti perkembangan zaman, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa dampak pada perubahan sosial budaya dan kebutuhan. Maslow (dalam Alwisol, 2009:203—206) membagi kebutuhan dalam dua tahapan, yakni kebutuhan dasar dan kebutuhan meta. Kebutuhan dasar mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan dimiliki dan cinta, dan kebutuhan harga diri. Kebutuhan meta mencakup kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan meta memiliki sumbangan paling besar untuk tumbuh dan berkembang sehingga kebutuhan meta disebut juga kebutuhan berkembang. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan sesuatu yang orang itu mampu mewujudkannya memakai seluruh bakat, kemampuan-potensinya secara maksimal. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fulfilment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi. Untuk mencapai puncak prestasi seseorang perlu dibimbing agar mencapai tahap tersebut.

Bimbingan merupakan suatu proses pemberian bantuan yang terus menerus dan sistematis dari pembimbing kepada yang dibimbing agar mencapai kemandirian dalam pemahaman diri, penerimaan diri, dan pengarahan diri serta perwujudan diri dalam mencapai tingkat perkembangan yang optimal (Santoso, 2009:6). Shertzer & Stone (dalam Winkel & Hastuti, 2006:1) merumuskan bimbingan sebagai suatu proses membantu orang untuk memahami dirinya dan lingkungan hidupnya (*The process of helping individuals to understand themselves and their world*). Prestasi diperoleh bukan dengan hal yang mudah dan perlu ada usaha dan adanya bimbingan akan untuk mencapai masa depan dengan baik. Bimbingan dan konseling karier selalu berkaitan dengan pengenalan diri, pemahaman dunia kerja, pemilihan, dan keputusan tentang karier yang dipilih. Karier merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan kehidupan. Karier tidak hanya semata-mata untuk pemenuhan kebutuhan secara ekonomi, tetapi juga sarana aktualisasi diri individu serta sebagai panggilan hidup. Winkel dan Hastuti (2006) mendefinisikan karier sebagai panggilan hidup yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan serta mewarnai seluruh gaya hidup individu, tanpa mengesampingkan nilai ekonomis pekerjaan, tetapi justru lebih mengutamakan kepuasan pribadi atas pekerjaan. Karier tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga aspek psikologi individu, sehingga individu perlu merencanakan dan mempersiapkan karier dengan matang sejak dini untuk mendapatkan karier sesuai dengan bakat, minat, nilai, dan kemampuan yang dimiliki.

Perkembangan karier terjadi sepanjang rentang kehidupan manusia, setiap tahap perkembangan karier menuntut penyesuaian tugas-tugas yang spesifik agar orang sukses memasuki tahap perkembangan selanjutnya. Perkembangan karier dan konseling karier mengarahkan individu dengan memberi peluang yang sama bagi kesadaran diri (*self awarness*) dan kemungkinan yang akan dipilihnya. Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006:632) membagi proses perkembangan karier atas lima tahapan, yaitu fase pertumbuhan (*Growth*) dari lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun, dimana anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-concept structure*); fase eksplorasi (*Exploration*) dari umur 15—24 tahun, dimana orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat; fase pemantapan (*Establishment*) dari umur 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu; fase pembinaan (*Maintenance*) dari umur 45 tahun sampai 64 tahun, di mana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya; fase kemunduran (*Decline*), bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya. Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan karier (*vocational development tasks*).

Super dalam Winkel & Hastuti (2006:632—633) pada masa-masa tertentu dalam hidupnya individu dihadapkan pada tugas-tugas perkembangan karier tertentu, yaitu perencanaan garis besar masa depan (*Crystallization*) antara 14—18 tahun, yang terutama bersifat kognitif dengan meninjau diri sendiri dan situasi hidupnya; penentuan (*Spesification*) antara umur 18—24 tahun, yang bercirikan mengarahkan diri ke bidang jabatan tertentu dan mulai memegang jabatan itu; pemantapan (*Establishment*) antara 24—35 tahun, yang bercirikan membuktikan diri mampu memegang jabatan yang terpilih; pengakuran (*Consolidation*) sesudah umur 35 tahun sampai masa pensiun yang bercirikan mencapai status tertentu dan memperoleh senioritas.

Masa remaja merupakan masa yang tepat untuk mempersiapkan karier, karena remaja mulai memikirkan masa depan secara bersungguh-sungguh. Yusuf (2009:209) mengemukakan bahwa remaja sebagai individu berada dalam proses berkembang atau menjadi (*becoming*), yaitu berkembang ke arah kematangan atau kemandirian. Super (Brown, 2007) mengatakan masa remaja merupakan waktu yang tepat untuk merencanakan masa depan dan membuat pilihan karier dengan bijaksana, sehingga remaja dapat mempersiapkan diri untuk memasuki karier. Komandiyahri dan Hawadi (2008) menyatakan bahwa kualitas pemilihan karier ditentukan oleh tingkat kematangan karier. Hal ini senada dengan Havighurst (dalam Yusuf, 2009) menyatakan bahwa salah satu tugas yang harus dipenuhi remaja adalah memilih dan mempersiapkan diri untuk berkarier yang apabila remaja mampu menyelesaikan tugas ini, maka remaja tersebut dikatakan telah mencapai kematangan karier.

Kematangan karier adalah sikap dan kompetensi individu dalam menentukan keputusan karier yang ditunjang oleh faktor kognitif dan afektif dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Ide sentral dalam perkembangan karier ialah kematangan karier. Kematangan karier merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh remaja, karena remaja harus memilih dan mempersiapkan karier dengan matang. Indikasi kematangan vokasional menurut super (Winkel & Hastuti, 2006:633) adalah kemampuan untuk membuat rencana, kerelaan untuk memikul tanggung jawab, serta kesadaran akan faktor internal dan eksternal yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan jabatan atau memantapkan diri dalam situasi jabatan. Dalam tahap perkembangan indikasi ini dijabarkan terlebih dalam masa remaja dan masa dewasa dini/muda.

Negara Indonesia masih memiliki tingkat regulasi yang kurang menguntungkan bagi kesejahteraan bangsa sendiri, lemahnya daya saing sumber daya manusia, spirit kebangsaan, dan infrastruktur, serta fluktuasi nilai tukar rupiah yang selalu melemah serta upah tenaga kerja yang sangat murah/rendah juga kekayaan alam yang dimiliki negara kita telah dikuasai oleh negara-negara lain. Hal itu tercatat dalam Badan Pengaturan Hilir Minyak dan Gas (BPH Migas) tahun 2012, yang menyatakan bahwa semakin ketatnya persaingan masuk dunia kerja, kondisi kehidupan politik, hukum, dan ekonomi yang tidak kondusif. Kreativitas sumber daya manusia yang sangat rendah, dan selalu beranggapan bahwa negara ini kecil sehingga tidak memiliki kesadaran dalam diri untuk mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki (Yusuf, 2015:3)

Tidak banyak remaja yang memiliki kematangan akan karier. Hal ini terbukti dewasa ini banyak pengangguran di negara Indonesia yang menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi tidak sanggup menyediakan kesempatan kerja yang lebih cepat daripada pertumbuhan penduduk sehingga persaingan yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan tingginya kebutuhan untuk bekerja dan jumlah lapangan pekerjaan yang masih kurang memadai. Terbukti bahwa banyaknya pengangguran di Indonesia meningkat tercatat dalam Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2014 mencatat pengangguran terbuka di Indonesia sebesar 5,7% atau 7,15 juta jiwa. Angka 7,15 juta jiwa ini mayoritas dipenuhi pengangguran individu usia 19 sampai dengan 24 tahun. Golongan usia muda ini di dalamnya termasuk anak putus sekolah dan anak muda yang sudah lulus, tetapi belum mendapat pekerjaan karena kurang memiliki kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja.

Dewasa ini masih ditemukan gejala-gejala di lapangan yang menunjukkan bahwa masih banyak remaja yang belum bisa memikirkan apa yang menjadi tujuannya setelah tamat sekolah. Hal ini terbukti saat peneliti mengamati selama pengalaman mengajar satu semester pada salah satu Universitas di Kota Kupang, melalui hasil konseling individual, masih banyak mahasiswa yang sudah duduk pada perguruan tinggi, tetapi memiliki kematangan karier yang sangat rendah dikarenakan berbagai faktor yang memengaruhi, baik dari sisi ekonomi keluarga, kurangnya informasi karier, dan pemilihan karier berdasarkan keputusan orang terdekat. Remaja belum mampu menentukan sendiri dan memerlukan orangtua atau kerabat dekat yang menentukan atau memilih berdasarkan keinginan mereka. Hal ini diperkuat pada saat peneliti melakukan observasi awal pada beberapa guru BK/ konselor sekolah di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Kupang, sejak tanggal 08—15 Agustus 2015 dan hasilnya ditemukan bahwa siswa-siswi SMP yang sudah duduk pada bangku kelas tiga masih memiliki tingkat kematangan karier yang sangat rendah, dan faktor yang memengaruhi rendahnya kematangan karier ialah keputusan akan pemilihan karier ditentukan oleh orangtua, faktor ekonomi keluarga, serta lemahnya kesadaran dalam diri akan potensi yang dimiliki oleh mahasiswa, serta lemahnya daya saing. Padahal bisa dikatakan siswa-siswi Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berada pada kelas tiga sudah memiliki pengetahuan/ informasi karier serta mengarahkan diri pada pilihan karier berdasarkan informasi/pengetahuan dan secara sadar membuat keputusan akan masa depannya secara mandiri tanpa perlu bergantung pada orangtua ataupun teman sebaya untuk mengambil keputusan kariernya. Berdasarkan hasil wawancara terlihat bahwa guru BK juga belum terampil dalam mengukur tingkat kematangan karier siswa lebih monoton pada inventori/ alat ukur yang sudah ada, tidak ada kreativitas dalam diri serta kesadaran untuk membuat inovasi berdasarkan pendekatan-pendekatan lain. Hal ini berakibat pada tidak adanya perubahan dalam kinerja guru tersebut sehingga siswa kurang mendapat bimbingan akan masa depannya dengan baik, khususnya yang berhubungan dengan kematangan karier.

Kematangan karier merupakan kemampuan individu dalam mengakses informasi karier, mengarahkan diri berdasarkan informasi karier untuk membuat pilihan dalam melihat peluang yang memungkinkan untuk mengambil keputusan yang tepat untuk masa depannya. Kematangan karier meningkat melalui hasil belajar, berdasarkan hal tersebut peneliti merasa pentingnya peningkatan kematangan karier dengan melalui pelatihan yang diberikan kepada guru BK guna memfasilitasi guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam membimbing siswa untuk lebih matang dalam menata masa depannya secara mandiri. Dalam penelitian ini, peneliti merancang bahan pelatihan *appreciative inquiry*, dengan tujuan agar setiap orang sejak dini memiliki pemahaman akan potensi yang dimilikinya, menyadari visi, serta mencapai tingkat kepuasan dalam diri, mampu memutuskan dan merencanakan masa depan untuk kesejahteraan mereka.

Appreciative inquiry merupakan sebuah pendekatan terkoordinasi untuk perubahan organisasi yang memanfaatkan refleksi, introspeksi, dan kolaborasi untuk memanfaatkan kekuatan kolektif. *Appreciative Inquiry* bertujuan membantu seseorang untuk melihat kekuatan positif yang dimiliki dan bersama membangun visi dengan mengolaborasi bersama pihak-pihak yang bersangkutan untuk mewujudkan apa yang menjadi impian orang tersebut. Terdapat enam alasan perlunya menggunakan *appreciative inquiry*, antara lain (1) membangun hubungan yang memungkinkan orang untuk dikenal dalam lingkungannya; (2) menciptakan kesempatan untuk orang didengar; (3) menghasilkan kesempatan bagi orang untuk

bermimpi, dan untuk berbagi mimpi mereka; (4) menciptakan suatu lingkungan dimana orang dapat memilih bagaimana mereka berkontribusi; (5) membuat orang bijaksana dalam memilih dan dukungan untuk bertindak; (6) mendorong dan memungkinkan orang untuk menjadi positif. *Appreciative Inquiry* terdiri dari empat tahapan, yaitu (1) *Dream*; (2) *Discovery*; (3) *Design*; (4) *Destiny*. Keempat tahapan pada *Appreciative Inquiry* juga tersebar menjadi delapan prinsip yang mendasari, yaitu (1) *Constructivist principles*; (2) *Principle of simultaneity*; (3) *Poetic principles*; (4) *Anticipatory principles*; (5) *Positive principles*; (6) *wholeness Principle*; (7) *Enactment principle*; (8) *Free-choice principle* (Whitney & Trosten-Bloom, 2010). Manfaat dalam penerapan *appreciative inquiry* ialah mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki, membangun kepercayaan diri untuk beraksi menciptakan aksi yang bermakna dan membangun relasi yang konstruktif (Setiawan, 2016)

Appreciative inquiry yang dipopulerkan oleh David Cooperrider pada tahun 1987 melalui disertasinya, bukanlah hal yang baru dalam ranah organisasi internasional, perusahaan ternama, dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). *Appreciative inquiry* merupakan pendekatan yang terbukti telah berhasil dalam meningkatkan sumber daya manusia terbukti dalam organisasi, perusahaan dan LSM ternama, seperti UNESCO, GTE, ILO dan Palang Merah Amerika. Akan tetapi, sangat disayangkan dalam ranah pendidikan sebagai sumber yang menciptakan generasi produktif belum mengenal secara mendalam tentang *appreciative inquiry*. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik mengangkat pendekatan *appreciative inquiry* untuk menjadi salah satu pendekatan dalam bimbingan dan konseling untuk meningkatkan kematangan karier. Ditinjau dari segi psikologi, *appreciative inquiry* menggunakan psikologi positif sebagai dasar dalam pendekatan ini, dengan melihat kekuatan positif yang dimiliki seseorang bukan kelemahan, tetapi tidak mengesampingkan kelemahan yang dimiliki individu. *Appreciative inquiry* menggunakan teori belajar konstruktivistik serta menggunakan empat metode pembelajaran, yaitu (1) *Problem Based Learning*; (2) *Problem Solving*; (3) *Mind Mapping*; (4) Temuan Terbimbing.

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kematangan karier pernah dilakukan oleh Setyorini (2012) dengan judul *Pengembangan Inventori Kematangan Karir Siswa SMA Negeri di Kota Malang* dan Abdullah (2008) dengan judul *Model Kematangan Karir Siswa SMA di Sulawesi Selatan* dengan hasil uji produk layak digunakan untuk pembelajaran. selanjutnya, penelitian yang berkaitan dengan pengembangan *appreciative inquiry* yang pernah dilakukan oleh Sirikorn Tosati, dkk (2014) dengan judul *Development of an Appreciative Inquiry and Assessment Processes for Students' Self-Knowing and Self-Development*. Penelitian-penelitian terdahulu mengenai AI sudah pernah dilakukan baik di Indonesia maupun di luar negeri, salah satunya penelitian oleh Chandi Prasad Chapagain pada tahun 2004 dengan judul “*Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Appreciative Inquiry Dalam Mencapai Tujuan Pembangunan*” yang dilakukan untuk memberdayakan komunitas pinggiran di Nepal, untuk perubahan budaya, penyusunan rencana strategis, dan perubahan proses pembelajaran. Tujuan penelitiannya adalah mengeksplorasi kontribusi dari pendekatan AI dalam mencapai kapasitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan-tujuan pembangunan. Michel Avital dalam penelitiannya tahun 2004 yang berjudul *Bolstering Knowledge Management Systems with Appreciative Inquiry* atau *Memperkuat Sistem Manajemen Pengetahuan dengan Appreciative Inquiry* menunjukkan tujuan penelitiannya adalah untuk memperkuat kapasitas manusia dan organisasi.

Di Indonesia penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan AI juga sudah pernah dilakukan, salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Budi Setiawan Muhamad pada tahun 2005 di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surabaya dengan judul “*Penerapan Appreciative Inquiry dalam Mengatasi Resistensi terhadap Perubahan Organisasi*” yang bertujuan mengidentifikasi penyebab resistensi dan juga mengkaji serta merumuskan strategi yang tepat dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan. Selanjutnya, penelitian Dimas Aryo Wicaksono pada tahun 2007 dengan judul “*Peta inti positif masyarakat sebagai dasar kegiatan community development dengan menggunakan pendekatan Appreciative Inquiry*” yang bertujuan sebagai peta inti dasar kegiatan *community development*. penelitian terakhir yang sejenis juga dilakukan oleh Muhammad Hendy Rahmaniawan tahun 2009 dengan judul “*Penerapan Appreciative Inquiry dalam Mengatasi Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi Pada PT. Bank Pasar Bhakti Kota Siduarjo*” yang bertujuan mengkaji dan merumuskan strategi yang tepat dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan. Penelitian mengenai *appreciative inquiry* sudah sangat familiar pada kalangan organisasi-organisasi ternama, tetapi penerapan pada dunia pendidikan belum. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut peneliti menganggap *appreciative inquiry* sangatlah berperan besar dalam pengembangan dan perubahan dan tidak menutup kemungkinan pendekatan *appreciative inquiry* akan berhasil digunakan sebagai suatu pendekatan dalam bimbingan dan konseling untuk digunakan oleh konselor sekolah atau guru BK sebagai suatu strategi dalam memecahkan problematika kematangan karier bagi siswa.

Berdasarkan uraian ideal dan riil tersebut yang digambarkan maka pokok permasalahan dalam pengembangan ini adalah belum adanya penyediaan bahan sebagai sumber belajar bagi guru BK sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menghasilkan panduan pelatihan peningkatan kematangan karier siswa berbasis *Appreciative Inquiry* bagi guru BK SMP Negeri Se-Kota Kupang yang teruji secara teoritis dan praktis, yaitu memenuhi kriteria akseptabilitas, yaitu ketepatan, kegunaan, dan keterlaksanaan.

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan adalah pra-eksperimen (*pre-experimental*) khususnya satu kelompok dengan pretest-posttest (*one group pretest-posttest design*). Pada penelitian ini panduan pelatihan *Appreciative Inquiry* dilatihkan kepada sepuluh guru BK SMP Negeri yang mewakili seluruh guru BK SMP Negeri se-Kota Kupang. Setelah pemberian pelatihan kepada para guru, dilakukan pengukuran terhadap kematangan karier siswa. Caranya memberikan angket kepada siswa sebelum guru BK yang menerima pelatihan memfasilitasi siswa dengan teknik yang ada dalam panduan dalam menentukan pilihan karier secara realistis. Siswa yang dijadikan sampel dipilih dengan teknik *simple random sampling*. Terpilihlah siswa kelas IX SMP N 3 Kupang berjumlah 20 orang. Data angket diuji menggunakan uji-t (*paired sample t-test*) untuk melihat adanya pengaruh panduan dalam meningkatkan kematangan karier siswa. Selain itu, dilakukan juga uji *N-Gain* untuk melihat keefektifan panduan dalam meningkatkan kematangan karier siswa. Data yang diperoleh juga harus memenuhi uji prasyarat yakni data terdistribusi normal dan homogen. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dan uji homogen menggunakan uji *Levene*. Semua uji yang dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS 20 for Windows*.

HASIL

Perlakuan (*pretest*, proses pelayanan karier guru BK terhadap siswa dan *posttest*) dilaksanakan pada tanggal 29—31 Agustus 2016. Berikut ini adalah data hasil rekapan *pretest* dan *posttest* dan *N-Gain* tampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Pretest, Posttest dan N-Gain per siswa

No	Nama Siswa	L/P	Skor		N-Gain
			Pre test	Post test	
1	A.M	P	62,50	90,00	0,73
2	A.N	L	57,50	85,00	0,65
3	A.S	L	68,33	80,83	0,39
4	A.N.S	L	65,00	85,83	0,60
5	A.K	L	65,00	90,00	0,71
6	B.W.M	L	55,00	85,00	0,67
7	C.J.O	P	65,00	80,00	0,43
8	C.A.A.L	P	65,00	85,83	0,60
9	D.T	P	55,00	85,00	0,67
10	F.H.P	L	65,00	80,00	0,43
11	G.P.G.K	L	55,00	85,83	0,69
12	H.D.N	L	62,50	85,00	0,60
13	I.R.D	L	57,50	80,83	0,55
14	J.J.M	P	68,33	85,83	0,55
15	J.B.D	P	55,00	90,00	0,78
16	K.D	L	65,00	80,00	0,43
17	K.I.T	P	62,50	86,67	0,64
18	K.T	P	57,50	82,50	0,59
19	M.M.S	L	68,33	85,83	0,55
20	M.C.D	P	62,50	85,00	0,60
Rerata			61,88	84,75	0,5924

Tabel 1 menunjukkan bahwa pelatihan berbasis *appreciative inquiry* terhadap guru dapat meningkatkan kematangan karier siswa terlihat dari nilai *pretest* dan *posttest*. Sebelum dilakukan analisis dengan menggunakan uji-t, dilakukan uji prasyarat yakni data di uji homogen dan uji normalitas. Hasil uji normalitas untuk pretest dan posttest masing-masing bernilai 0,387 dan 0,236 menunjukkan data terdistribusi normal. Hasil uji homogenitas diperoleh nilai 0,121, menunjukkan data terdistribusi homogen. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan uji-t untuk melihat uji beda. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Sampel Berpasangan

		Paired Samples Test					t	df	Sig. (2-tailed)
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Pretest - Posttest	-22,87450	6,17993	1,38187	-25,76680	-19,98220	-16,553	19	,000

Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berbeda secara signifikan. Selain melihat perbedaan nilai *pretest* dan *posttest*, uji t juga dapat digunakan untuk melihat pengaruh *pretest* terhadap nilai *posttest*. Berikut ini Tabel 3 yang menjelaskan pengaruh/hubungan/korelasi nilai *pretest* dan *posttest*.

Tabel 3. Hasil Korelasi Sampel Berpasangan

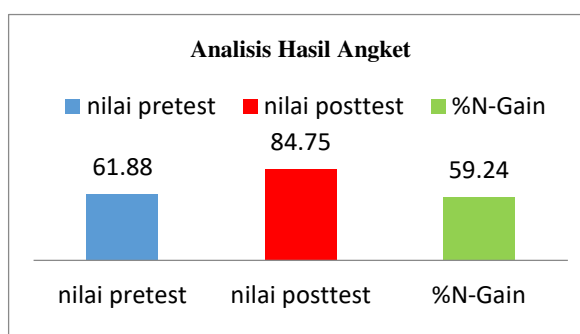
		Paired Samples Correlations		
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Pretest & Posttest	20	,168	,478

Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada hubungan antara nilai sebelum perlakuan dan nilai setelah perlakuan. Berdasarkan hasil uji-t nilai korelasi yang diperoleh adalah 0,168 dengan signifikansi 0,47, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *pretest* dan *posttest*. Berarti nilai *posttest* tidak dipengaruhi oleh nilai *pretest* melainkan oleh pemberian pelatihan.

PEMBAHASAN

Pelatihan kepada guru BK dilaksanakan di ruang media SMP Negeri 5 Kupang pada tanggal 27 Agustus 2016. Guru yang telah menerima pelatihan akan memfasilitasi siswa untuk pelayanan pengarahan terhadap kematangan karier siswa. Sebelum guru memberikan pelayanan dilakukan *pretest* dengan menggunakan angket untuk melihat respon siswa. Setelah guru memberikan pelayanan diberikan *posttest* untuk melihat peningkatan kematangan karier siswa melalui respon yang diberikan siswa. Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa terjadi peningkatan respon sebelum dan sesudah perlakuan. Respon yang diberikan ini dinilai sebagai kematangan karier siswa.

Data *pretest* dan *posttest* yang dianalisis telah memenuhi uji prasyarat karena telah terdistribusi normal dan homogen sehingga dapat dianalisis dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t yang ditunjukkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan secara signifikan antara nilai *pretest* dan *posttest*. Nilai *posttest* lebih tinggi dari nilai *pretest* yakni 84,75 > 61,88. Secara statistik tingginya nilai *posttest* tidak dipengaruhi oleh nilai *pretest* (lihat Tabel 3). Maka dapat dikatakan bahwa peningkatan kematangan karier siswa yang dilihat dari *posttest* tidak dipengaruhi oleh nilai *pretest*, melainkan dipengaruhi oleh pemberian pelayanan guru yang menggunakan panduan berbasis *appreciative inquiry*. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1 yang menunjukkan besarnya peningkatan kematangan karier siswa.

**Gambar 1. Diagram Peningkatan Kematangan Karier Siswa**

Peningkatan kematangan karier siswa yang dianalisis menggunakan N-Gain dalam persentase adalah 59,24% dan masuk dalam kriteria cukup sedang. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan panduan pelatihan berbasis *Appreciative inquiry* untuk guru BK SMP efektif dalam meningkatkan kematangan karier siswa.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Panduan pelatihan peningkatan kematangan karier siswa berbasis *appreciative inquiry* dapat digunakan oleh guru dalam melaksanakan layanan karier. Hal ini disebabkan panduan pelatihan berisi serangkaian strategi layanan dalam meningkatkan kematangan karier siswa. Dengan adanya panduan ini guru dapat berlatih mengembangkan kemampuan dalam meningkatkan kematangan karier siswa. Selain itu, guru lebih terampil dalam memfasilitasi siswa. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian ini yang menunjukkan nilai peningkatan kematangan karier siswa (dari N-Gain), yaitu 0,59 dan masuk dalam kategori sedang. Berarti panduan ini efektif dan layak digunakan untuk meningkatkan kematangan karier siswa.

Saran

Panduan pelatihan peningkatan kematangan karier siswa berbasis *appreciative inquiry* ini disebarluaskan melalui beberapa sarana ataupun media sebagai berikut.

Pertama, jurnal pendidikan. Hasil pengembangan berupa panduan pelatihan peningkatan kematangan karier siswa berbasis *appreciative inquiry* disarankan untuk disebarluaskan melalui jurnal penelitian dan pendidikan.

Kedua, sosialisasi musyawarah guru BK. Hasil pengembangan produk panduan pelatihan ini dapat dimanfaatkan oleh guru-guru bimbingan dan konseling yang tergabung dalam Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK). Dengan melakukan penyebaran panduan pelatihan peningkatan kematangan karier berbasis *appreciative inquiry*, guru-guru yang tergabung dalam MGBK dapat memperoleh informasi baru tentang hasil pelatihan peningkatan kematangan karier siswa berbasis *appreciative inquiry*.

Ketiga, pengembangan produk lebih lanjut. Produk berupa panduan pelatihan peningkatan kematangan karier dikembangkan oleh peneliti dapat menjadi salah satu alternatif peningkatan kompetensi guru yang terkait dengan kompetensi profesional pelayanan karier, panduan pelatihan ini juga mengandung nilai karakter walau tidak semua karakter didalamnya, tetapi ada salah satu karakter menghargai yang dapat dipertimbangkan menjadi sarana penanaman karakter bangsa melalui pelayanan karier di sekolah. Oleh karena itu, hasil pengembangan disarankan dibaca, dipelajari, dan dimanfaatkan oleh banyak pihak, peneliti akan memperoleh masukan untuk mengembangkan panduan pelatihan lain yang lebih baik lagi pada waktu yang akan datang.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah. 2008. *Model Kematangan Karir Siswa SMA di Sulawesi Selatan*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Akbar, S & Sriwiyana, H. 2010. *Pengembangan Kurikulum & Pembelajaran*. Yogyakarta. Cipta Media.
- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang: UMPRESS.
- Berkessel, R.S. 2010. *Appreciative Inquiry For Collaborative Solution*. San Fransisc: Pfeiffer.
- Borg, W.R & Gall, M.D. 1989. *Educational Research*. London: Longman.
- Brown, D. 2007. *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. America: Pearson Education, Inc.
- Chandi Prasad Chapagain. 2004. *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Appreciative Inquiry Dalam Mencapai Tujuan Pembangunan*, Universitas Madison, USA. (Online), (<https://appreciativeinquiry.case.edu/uploads/AI-PhDDISERTATION1.PDF>), diakses 18 April 2016.
- Creswell, J. 2012. *Educational Research planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New York: University Of Nebraska Lincoln Pearson.
- Degeng, N.S. 2013. *Ilmu Pembelajaran: Klasifikasi Variabel untuk Pengembangan Teori dan Penelitian*. Bandung: Kalam Hidup.
- Dick, W., Carey, L., Carey, J. O. 2009. *The Systematic Design of Instruction (seventh edition)*. New Jersey: Pearson.
- Dwiyoogo, W. 2004. *Konsep Penelitian dan Pengembangan*. Makalah disajikan pada lokakarya Metodologi Penelitian Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang. 28—29 April.
- Kah Khee Lai, dkk. 1993. *Planning for Effective Training: A guide to curriculum development*. Roma: FAO (Food and Agriculture Organization).
- Manrihu, M.T. 1992. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marzuki, S. 2012. *Pendidikan Nonformal: Dimensi dalam keaksaraan fungsional pelatihan, dan Andragogi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Michel, A. 2004. *(Bolstering Knowledge Management Systems with Appreciative inquiry)* Memperkuat Sistem Manajemen Pengetahuan dengan Appreciative Inquiry. Case Western Reserve University, (Online), (<http://aisel.aisnet.org/ecis2004/17>), diakses 19 April 2016.

- Muhamad, B.S. 2005. *Penerapan Appreciative Inquiry Dalam Mengatasi Resistensi terhadap Perubahan Organisasi*, Universitas Airlangga, Surabaya. (Online), (<http://adln.lib.unair.ac.id/go.php?id=gdlhub-gdl-s2>) diakses 18 April 2016.
- Punaji, S. & Sihkabuden. 2005. *Media Pembelajaran*. Malang: Elang Mas.
- Rahmaniawan, M.H. 2009. *Penerapan Appreciative Inquiry Dalam Mengatasi Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi Pada PT. Bank Pasar Bhakti Kota Siduarjo*. (Online), (<http://www.docstoc.com>), diakses 19 April 2016.
- Reigeluth, C.M. & Carr-Cheliman. A.A. 2009. *Instructional Design Theories and Models Volume III*. New York & London: Routledge.
- Santoso, B.D. 2009. *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Setiawan, B. *Appreciative Inquiry untuk Meningkatkan Efektivitas Pelatihan*. (Online), (<http://www.slideshare.net/bukik/appreciative-inquiry-dan-training>), diakses 15 Januari 2016.
- Setyorini. 2012. *Pengembangan Inventori Kematangan Karir Siswa SMA Negeri di Kota Malang*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Sugiyanto. 2009. *Pengembangan Panduan Pelatihan Keterampilan Interpersonal Bagi Siswa SMK*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Sumawan. 2005. *Hubungan Antara Fokus Kendali, Pemahaman Informasi Karir, Prestasi Akademik dengan Kematangan Karir*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Tosati, S., Lawthong, N. & Suwanmokka, S. 2015. Development of an Appreciative Inquiry and Assessment Processes For Students Self-Knowing And Self Development. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 191: 753—758.
- Yusuf, S. 2009. *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, S. 2015. *Pengembangan Kurikulum Prodi BK S1, S2 dan S3 dalam Konteks Masyarakat Ekonomi Asean*. Makalah disajikan dalam kuliah umum, jurusan bimbingan dan konseling UM, Malang 23 Maret.
- Whitney, D & Trosten-Bloom, A. 2010. *The Power of Appreciative Inquiry A Practical Guide to Positive Change*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. Inc.
- Winkel, W.S. & Hastuti, M.M. Sri. 2005. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Winkel, W.S. & Hastuti, M.M. Sri. 2006. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Media Abadi.
- <http://indonesiakonselor.blogspot.co.id/2013/01/pengertian-bimbingan-karier.html> diakses pada tanggal 27 Januari 2016 pada pukul 12:08
- <http://www.maribelajarbk.web.id/2014/12/pengertian-bimbingan-karier.html> diakses pada tanggal 27 Januari 2016 pada pukul 12: 08