

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian tentang Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan Karir

Kematangan karir merupakan aspek yang perlu dimiliki siswa untuk menunjang karir dimasa depan. Pengertian kematangan karir yang diungkapkan oleh B. Hasan (2006: 127), menyatakan bahwa Kematangan karir yaitu sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir. Sikap dan kompetensi tersebut mendukung penentuan keputusan karir yang tepat. Kematangan karir juga merupakan refleksi dari proses perkembangan karir individu untuk meningkatkan kapasitas untuk membuat keputusan karir (Richard, 2007: 171). Sedangkan Crites (Levinson, 1998: 475), mendefinisikan kematangan karir individu sebagai kemampuan individu untuk membuat pilihan karir, yang meliputi penentuan keputusan karir, pilihan yang realistik dan konsisten. Pengertian kematangan karir jauh lebih luas daripada sekedar pemilihan pekerjaan, karena akan melibatkan kemampuan individu baik dalam dalam membuat keputusan karir maupun aktivitas perencanaan karir. Kematangan karir mengarah pada pengenalan karir secara menyeluruh, diawali dengan pengenalan potensi diri, memahami lapangan kerja yang sebenarnya, merencanakan sampai dengan menentukan pilihan karir yang tepat

Pengertian kematangan karir menurut Luzzo (Levinson, 1998: 475), mengemukakan bahwa kematangan karir merupakan aspek yang penting

bagi individu dalam memenuhi kebutuhan akan pengetahuan dan keterampilan untuk membuat keputusan karir yang cerdas dan realistis.

Super berpendapat bahwa keberhasilan dan kesiapan remaja untuk memenuhi tugas-tugas yang terorganisir yang terdapat dalam setiap tahapan perkembangan karir disebut sebagai kematangan karir (Gonzales, 2008: 749). Kematangan karir seseorang juga dipengaruhi oleh usia, menurut (Gonzales, 2008: 749). Kesesuaian dengan usia yang dimaksudkan dalam definisi ini, adalah berdasarkan teori *Life-Span, Life-Space* dari Super, yang mengatakan bahwa setiap individu pada jenjang usia tertentu mempunyai peran yang harus dijalankan sesuai dengan tahapan perkembangannya.

Kesimpulan kematangan karir dari beberapa pendapat tersebut adalah sikap dan kompetensi individu dalam menentukan keputusan karir yang ditunjang oleh faktor kognitif dan afektif dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Kematangan karir ini merupakan hubungan antara usia individu dengan tahap perkembangan karir yang mempunyai peran dalam kematangan karir yang harus dijalankan sesuai dengan tahapan perkembangannya.

2. Faktor-faktor Kematangan Karir

Menurut Donald E. Super (Sharf, 1992: 155-159), menyatakan bahwa kematangan karir remaja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Perencanaan karir (*career planning*). Aspek perencanaan karir menurut Super (Sharf, 1992: 156), merupakan aktivitas pencarian informasi dan seberapa besar keterlibatan individu dalam proses tersebut. Kondisi tersebut didukung oleh pengetahuan tentang macam-macam unsur pada setiap pekerjaan. Indikator ini adalah menyadari wawasan dan persiapan karir, memahami pertimbangan alternatif pilihan karir dan memiliki perencanaan karir dimasa depan.
- b. Eksplorasi karir (*career exploration*). Menurut Super (Sharf, 1992: 157) merupakan kemampuan individu untuk melakukan pencarian informasi karir dari berbagai sumber karir, seperti kepada orang tua, saudara, kerabat, teman, guru bidang studi, konselor sekolah, dan sebagainya. Aspek eksplorasi karir berhubungan dengan seberapa banyak informasi karir yang diperoleh siswa dari berbagai sumber tersebut. Indikator dari aspek ini adalah mengumpulkan informasi karir dari berbagai sumber dan memanfaatkan informasi karir yang telah diperoleh.
- c. Pengetahuan tentang membuat keputusan karir (*decision making*). Aspek ini menurut Super (Sharf, 1992: 157) adalah kemampuan siswa dalam menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat perencanaan karir. Konsep ini didasari pada tuntutan siswa untuk membuat keputusan karir, dengan asumsi apabila siswa mengetahui bagaimana orang lain membuat keputusan karir maka diharapkan mereka juga mampu membuat keputusan karir yang tepat bagi dirinya.

- d. Pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja (*world of work information*). Aspek ini terdiri dari dua komponen menurut Super (Sharf, 1992: 158), yakni terkait dengan tugas perkembangan, yaitu individu harus tahu minat dan kemampuan diri, mengetahui cara orang lain mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan mengetahui alasan orang berganti pekerjaan. Komponen kedua adalah mengetahui tugas-tugas pekerjaan dalam suatu jabatan dan perilaku-perilaku dalam bekerja.
- e. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of preferred occupational group*). Aspek ini menurut Super (Sharf, 1992: 158) adalah siswa diberi kesempatan untuk memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan, dan kemudian ditanyai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Mengenai persyaratan, tugas-tugas, faktor-faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan dan mengetahui resiko-resiko dari pekerjaan yang dipilihnya. Indikator pada aspek ini adalah pemahaman mengenai tugas dari pekerjaan yang diinginkan, memahami persyaratan dari pekerjaan yang diinginkan, mengetahui faktor dan alasan yang mempengaruhi pilihan pekerjaan yang diminati dan mampu mengidentifikasi resiko-resiko yang mungkin muncul dari pekerjaan yang diminati.
- f. Realisasi keputusan karir (*realisation*). Realisasi keputusan karir adalah perbandingan antara kemampuan individu dengan pilihan karir pekerjaan secara realistis. Aspek ini menurut Super (Sharf, 1992: 159),

antara lain: memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan, mampu melihat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat karir yang diinginkan, mampu mengambil manfaat membuat keputusan karir yang realistik

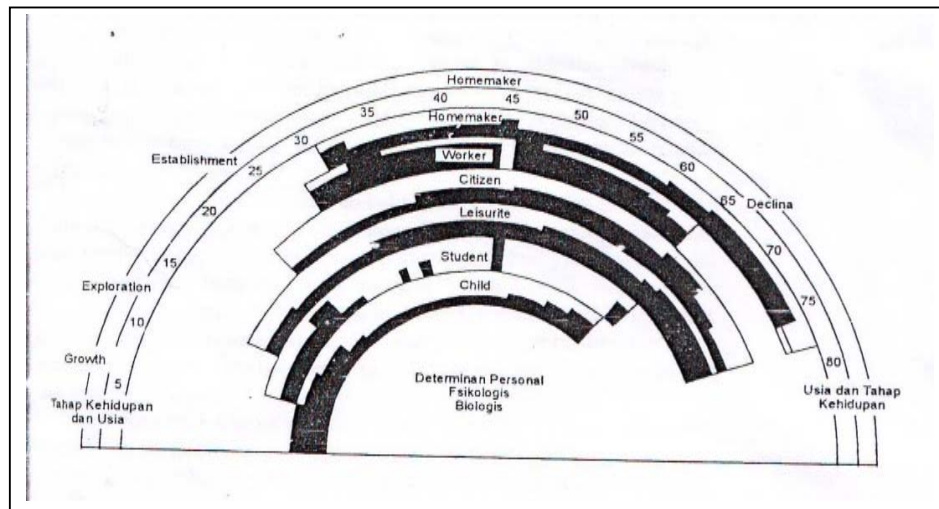
Individu yang memiliki kematangan karir yang baik berarti telah memiliki orientasi karir (*career orientation*). Orientasi karir didefinisikan sebagai skor total dari: 1) sikap terhadap karir, 2) keterampilan membuat keputusan karir, dan 3) informasi dunia kerja, menurut Super (Sharf, 1992: 159). Sikap terhadap karir terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir. Keterampilan membuat keputusan karir terdiri dari kemampuan menggunakan kemampuan dan pemikiran dalam membuat keputusan karir. Informasi karir terdiri atas memiliki informasi tentang pekerjaan tertentu dan kelompok pekerjaan yang lebih disukai.

Kesimpulan dari pendapat tersebut menyatakan bahwa faktor kematangan karir individu dipengaruhi oleh aspek perencanaan karir, eksplorasi karir, pengetahuan tentang membuat keputusan, informasi tentang dunia kerja, pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai, dan realisasi keputusan karir.

3. Tahap Perkembangan Karir *Life Span-Life Space*

Tahapan perkembangan karir menurut Super mengenai *life span- life space*, adalah hubungan antara tahapan hidup psikologis dengan teori

peranan sosial untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karir yang multi peran. Ada dua dimensi yang dibangun dalam teori tersebut. Dimensi waktu yang diistilahkan dengan *life span*, merupakan tahapan perkembangan karir yang dimainkan sesuai dengan umur yakni dari masih seorang anak, belajar, hidup dalam masyarakat, bekerja, menikah sampai dengan masa pensiun. Dimensi kedua merupakan dimensi ruang atau *life space* yakni dimensi yang berkaitan dengan kondisi sosial tempat individu tersebut hidup. Sehingga pada usia tertentu, individu memiliki peran perkembangan yang harus dijalankan sesuai dengan tahapan perkembangannya. Hubungan mengenai usia dengan tahapan perkembangan karir menurut Super dinamakan dengan pelangi karir kehidupan (*life-career rainbow*). *Life-career rainbow* ini menggambarkan keterkaitan antara usia dengan tahapan perkembangan yang menjadi tugas perkembangan dalam hidupnya (Manrihu, 1988: 95). Berikut ini merupakan gambaran *life-career rainbow* dari Super.



Gambar 1. *Life-Career Rainbow* dari Donald E. Super

Tahap perkembangan kehidupan berkaitan dengan perkembangan karir yang diajukan oleh Super (Winkel dan Sri Hastuti, 2005: 632), ada lima tahap perkembangan karir. Fase pengembangan (*Growth*) dari saat lahir sampai usia kurang lebih 15 tahun, dimana anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-concept structure*). Fase *explorasi* (*Exploration*) usia 15 sampai 24 tahun, dimana individu memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. Fase pemantapan (*Establishment*) usia 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu. Fase pembinaan (*Maintenance*), usia 45 sampai 64 tahun, dimana 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 merupakan acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam karir, yang nampak dalam tugas perkembangan karir (*Vocational development tasks*).

Subyek dalam penelitian ini merupakan siswa SMK kelas X yang berada pada tahapan eksplorasi. Tahap ini terjadi pada masa remaja, mulai usia 15 hingga 24 tahun. Menurut Super (Tri Muji Ingarianti, 2009: 16), Pada tahap ini, individu banyak melakukan penjajagan atau mengeksplorasi karir apa yang cocok dengan dirinya. Tugas perkembangan pada tahap ini

adalah mengkristalisasi, menspesifikasi dan mengimplementasikan pilihan karir. Tahap ini dibagi menjadi tiga sub tahap, yaitu:

- a. Sub Tahap Sementara (14–17 tahun). Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengkristalisasi pilihan pekerjaan. Individu mulai dapat menggunakan *self-preference* untuk melihat kesesuaian suatu bidang dan tingkat pekerjaan dengan dirinya.
- b. Sub Tahap Peralihan (17–21 tahun). Perkembangan pada sub tahap ini adalah mengkhususkan pilihan pekerjaan.
- c. Sub Tahap Ujicoba (21–24 tahun). Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengimplementasikan pilihan pekerjaan.

Berdasarkan ketiga sub tahap ini, peneliti hanya mengikutsertakan siswa SMK kelas X (sub tahap sementara) sehingga tugas perkembangan yang akan diteliti adalah mengenai kristalisasi pilihan pekerjaan. Individu mulai dapat melihat kesesuaian suatu bidang dan tingkat pekerjaan dengan kompetensi dirinya.

4. Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan dan Kematangan Karir

Shertzer dan Stone (Winkel dan Sri Hastuti, 2005: 647), membagi faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir sebagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dimiliki seseorang yang akan mempengaruhi perkembangan karirnya adalah nilai-nilai kehidupan yang ia ikuti, taraf inteligensi, bakat khusus yang dimiliki, minat, sifat, informasi tentang bidang-bidang pekerjaan, serta keadaan fisik seseorang. Sedangkan

faktor eksternal yang akan mempengaruhi perkembangan karir seseorang adalah masyarakat (lingkungan sosial budaya), keadaan sosial ekonomi suatu negara atau daerah, status sosial-ekonomi keluarga, pengaruh dan ekspektasi dari keluarga besar dan inti, pendidikan, pertemanan, serta tuntutan yang melekat pada masing-masing pekerjaan.

Pakar lain yang mengetengahkan faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir adalah Seligman (Tri Muji Ingarianti, 2009: 17). Menurutnya ada enam faktor yang terlibat, yaitu keluarga, masyarakat, sosioekonomi, individu, serta faktor psikososial dan emosional.

Kesimpulan dari dua pendapat diatas menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kematangan karir individu dapat berasal dari faktor internal (faktor yang muncul dari dalam diri) dan eksternal (faktor yang muncul dari pengaruh lingkungan) individu. Selain itu juga dipengaruhi oleh keluarga, masyarakat, sosioekonomi, individu, serta faktor psikososial dan emosional.

5. Hambatan dalam Kematangan Karir

Hambatan kematangan karir yang dikemukakan oleh Rosenthal (Smedley, 2003: 110), menunjukkan karakteristik kemampuan belajar rendah, konsep diri rendah, dan individu yang bertipe belajar pasif. Gejala ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kematangan karir dari segi afektif yang rendah. Dengan demikian individu yang memiliki permasalahan dalam belajar mengakibatkan kematangan karirnya juga rendah. Penyebabnya, dalam kematangan karir membutuhkan pengetahuan

dan keterampilan yang mendukung untuk meningkatkan kapasitas yang diperlukan dalam menentukan pilihan karir. Permasalahan dari segi emosional dan belajar juga berpengaruh terhadap kematangan karir (Smedley, 2003: 108).

Hambatan lain yang muncul menurut Pusat Layanan Konseling mahasiswa, Universitas Negeri Illinois (2005), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seorang siswa gagal dalam membuat pilihan keputusan karir. Takut akan kegagalan, takut sukses karena berpikiran orang lain mengharapkan kesempurnaan jika berhasil sekali, kurangnya kemampuan untuk menetapkan prioritas, tidak tahu tempat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk membantu memutuskan, berharap orang lain yang akan membuat keputusan, belum memiliki pengalaman dalam membuat keputusan karir, tidak mau mengorbankan kenyamanan untuk kepentingan kedepan, takut orang lain menolak keputusan yang telah di buat, selalu berpikir bahwa saya tidak dapat melakukannya jika orang lain pun tidak dapat melakukannya atau perasaan tidak percaya diri, dan percaya bahwa keputusan yang telah dibuat tidak akan ada yang peduli, ([Http://www.counseling.ilstu.edu/career/](http://www.counseling.ilstu.edu/career/)), diakses tanggal 22 Des 2011.

Upaya mengatasi permasalahan yang menghambat kematangan karir adalah dengan meningkatkan kapasitas diri dalam pengetahuan dan keterampilan berkaitan dengan karir dan tahapan perkembangan karir. Pilihan karir membutuhkan proses yang kompleks untuk dipikirkan, membutuhkan waktu dan usaha. Lebih dari itu menentukan pilihan karir

merupakan salah satu kesempatan dan biasanya masuk pada kondisi yang tidak pasti. Untuk mengatasi permasalahan kematangan karir melalui usaha: mengenali persoalan yang dihadapi, mengenali penyebab utama persoalan, memformulasikan pada alternatif atau pilihan strategi penyelesaian yang tepat, memprioritaskan pilihan-pilihan penyelesaian permasalahan, dan mengevaluasi hasil yang dicapai.

6. Upaya Peningkatan Kematangan Karir

Individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi akan mendapatkan kesuksesan dan kepuasan dalam karir. Mereka memiliki kesadaran akan proses keputusan karir, seringkali berpikir akan alternatif karir atau analisa karir yang tepat, menghubungkan antara pengalaman yang dimiliki dengan tujuan yang akan datang, memiliki kepercayaan diri dalam menentukan keputusan karir, komitmen dalam membuat pilihan karir, dan mampu menyeimbangkan antara harapan dengan tuntutan realitas.

Upaya dalam meningkatkan kematangan karir sangat penting bagi siswa. Pengarahan maupun kurikulum atau proses bimbingan menjadi kebutuhan mutlak untuk mencapai tugas perkembangan karir tersebut. Menurut Herr and Enderlein (Darell F. Powell dan Luzzo, 1998: 147), kurikulum untuk meningkatkan kematangan karir diolah dengan tepat sehingga mampu memberikan pengaruh pada tingkat IQ siswa, berbagai tingkat sosial ekonomi dan berbagai pengetahuan karir yang umum dimiliki siswa. Evaluasi mengenai kurikulum dengan kematangan karir perlu

disesuaikan dengan kondisi sebenarnya dalam karir. Penyusunan strategi dalam peningkatan kematangan karir harus disesuaikan dengan kondisi siswa.

Upaya untuk mencapai sasaran hasil yang maksimal dalam kematangan karir, menurut Gonzalez (2008: 764), ada lima bidang yang perlu dikembangkan antara lain:

- a. Pengetahuan diri dan aspek lain. Siswa harus menjadi individu yang potensial dengan memahami: bakat, kecakapan dan kemampuan, konsep diri dan penghargaan diri, kepribadian, kemampuan akademik, pengalaman belajar dan kerja, minat, tingkat harapan, motivasi, nilai kehidupan, gaya hidup dan sebagainya. Semua karakteristik ini seharusnya sesuai dengan pilihan karir.
- b. Informasi studi, profesi dan karir. Siswa tidak hanya membutuhkan informasi mengenai diri mereka, tetapi juga tentang lingkungan dimana mereka tinggal. Mereka juga membutuhkan informasi mengenai pilihan pendidikan yang lain (jenjang pendidikan), pilihan profesional (jenjang karir), dan pilihan karir (jenjang sosial tenaga kerja). Mereka membutuhkan informasi tersebut sebagai bahan pertimbangan.
- c. Proses dalam menentukan keputusan karir. Melalui pengetahuan mengenai diri, pendidikan dan pengembangan profesional, siswa akan menentukan keputusan karir yang tepat. Mereka seharusnya dipersiapkan dalam menentukan keputusan karir melalui pertimbangan berbagai aspek tersebut.

- d. Transisi menuju dunia kerja. Siswa dipersiapkan dalam menghadapi dunia kerja setelah lulus. Mereka membutuhkan strategi untuk menentukan keputusan karir yang tepat. Karir yang sesuai dengan jurusan yang mereka tekuni, dan mereka membutuhkan pengetahuan mengenai kebiasaan atau kewajiban sebagai tenaga kerja.
- e. Perencanaan karir. Siswa seharusnya dipersiapkan untuk menentukan perencanaan karir berpedoman pada karakteristik pribadi, pengalaman studi dan pengalaman kerja. Perencanaan karir akan membuat siswa teguh pendirian dalam pendidikan dan karir.

Kematangan karir bukan sesuatu hal yang mudah, dapat dicapai secara cepat, tetapi kematangan karir merupakan suatu proses yang perlu dikembangkan. Salah satu peran guru pembimbing adalah dalam membantu siswa dalam menyelesaikan mengenai karir. Peningkatan kematangan karir siswa dapat dicapai jika ada peran serta pihak sekolah terutama guru pembimbing dalam membuat pedoman dalam proses bimbingan dan konseling karir yang tepat.

B. Kajian tentang Konseling Kelompok

1. Pengertian Konseling Kelompok

Pengertian konseling kelompok dalam penelitian ini akan di jelaskan sebagai berikut. Konseling kelompok (*group counseling*) menurut Latipun (2008: 178), merupakan salah satu bentuk konseling yang memanfaatkan kelompok untuk membantu, memberikan umpan balik (*feedback*) dan

pengalaman belajar. Konseling kelompok dalam prosesnya menggunakan prinsip-prinsip dinamika kelompok (*group dynamic*). Latipun juga memberikan definisi lain terkait dengan konseling kelompok yaitu proses dalam bentuk perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku termasuk dalam hal pemecahan masalah dapat terjadi melalui proses kelompok. Dalam suatu kelompok anggotanya dapat memberi umpan balik yang diperlukan untuk membantu mengatasi masalah anggota yang lain, dan anggota satu dengan yang lainnya saling memberi dan menerima. Konseling kelompok merupakan proses konseling yang dilaksanakan dengan memanfaatkan kelompok untuk pemecahan masalah, perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku melalui dinamika kelompok.

Konseling kelompok, menurut Prayitno (2004: 1), konseling kelompok merupakan proses layanan konseling secara berkelompok dengan mengaktifkan dinamika kelompok untuk membahas berbagai hal yang berguna bagi pengembangan, pribadi dan pemecahan masalah individu anggota kelompok. Dalam konseling kelompok permasalahan yang dibahas adalah masalah pribadi yang dialami oleh masing-masing anggota kelompok. Masalah pribadi yang menjadi hambatan siswa dibahas melalui suasana dinamika kelompok yang intens dan konstruktif, diikuti oleh semua anggota dibawah bimbingan pimpinan.

Menurut Hansen, Warner dan Smith (Prayitno dan Erman Amti, 1999: 15), menyatakan bahwa konseling kelompok merupakan cara yang amat baik

untuk menangani konflik-konflik antar pribadi dan membantu individu-individu dalam mengembangkan kemampuan pribadi mereka.

Menurut Gazda (1989: 10), mengemukakan definisi bahwa konseling kelompok adalah:

“Group counseling is a dynamic interpersonal process focusing on conscious thought and behavior and involving the therapy functions of permissiveness, orientation to reality, catharsis, and mutual trust, caring, understanding, acceptance, and support. The therapy functions are created and nurtured in small group through the sharing of personal concerns with one’s and counselor(s)”.

Konseling kelompok (*group counseling*) merupakan hubungan antara konselor dengan beberapa klien yang fokus pada pemikiran dan tingkah laku yang disadari dengan memberikan unsur terapi melalui interaksi kelompok bagi klien untuk memberikan dorongan dan pemahaman kepada klien, untuk memecahkan masalah yang dihadapinya.

Dalam *The International Journal of Sociology and Social Policy*, Fleeming (Grant Hayes, 2001: 12), mengemukakan bahwa:

“Group counseling is a viable treatment modality for children who may exhibit a variety of emotional, social and learning dysfunctions. In group counseling, children have the opportunity to develop social skills, while interacting with peers”.

Konseling kelompok merupakan *treatment* bagi siswa untuk membantu menangani permasalahan terkait emosi, sosial dan kesulitan belajar. Dalam konseling kelompok siswa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan sosial melalui interaksi dengan anggota kelompok yang lain.

Dari beberapa pengertian diatas, maka kesimpulan mengenai konseling kelompok adalah bentuk layanan konseling yang dilaksanakan secara

kelompok antara konselor sebagai pimpinan kelompok dan beberapa individu. Antar anggota kelompok saling membantu memecahkan masalah yang ada dalam kelompok melalui dinamika kelompok yang intensif dan konstruktif. Dalam konseling kelompok juga mengandung unsur terapeutik.

2. Tujuan Konseling Kelompok

Tujuan konseling kelompok, yang dikemukakan oleh Gibson dan Mitchell (Latipun, 2008: 181), konseling kelompok berfokus pada usaha membantu klien dalam melakukan perubahan dengan menaruh perhatian pada perkembangan dan penyesuaian sehari-hari, misalnya modifikasi tingkah laku, pengembangan keterampilan hubungan personal, nilai, sikap atau membuat keputusan karir.

Menurut Prayitno (2004: 2), tujuan konseling kelompok dibagi menjadi dua, yakni tujuan umum dan tujuan khusus, yaitu:

- a. Tujuan umum konseling kelompok adalah berkembangnya kemampuan sosialisasi siswa, khususnya kemampuan komunikasi peserta layanan. Dalam kaitan ini sering menjadi kenyataan bahwa kemampuan bersosialisasi/berkomunikasi seseorang terganggu oleh perasaan, pikiran, persepsi, wawasan, dan sikap yang tidak obyektif, sempit dan terkungkung serta tidak efektif. Melalui layanan konseling kelompok hal-hal yang mengganggu atau menghimpit perasaan dapat diungkapkan, dilonggarkan, diringankan melalui berbagai cara. Pikiran yang suntuk, buntu, atau beku dicairkan dan didinamiskan melalui

berbagai masukan dan tanggapan baru. Persepsi dan wawasan yang menyimpang dan sempit diluruskan serta diperluas melalui pencairan pikiran, penyadaran dan penjelasan. Sikap yang tidak obyektif, terkungkung dan tidak terkendali, serta tidak efektif digugat dan didobrak, kalau perlu diganti dengan yang lebih efektif. Melalui kondisi dan proses yang berperasaan, berpikir, berpersepsi, dan berwawasan yang terarah, luwes dan luas serta dinamis kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi dan bersikap dapat dikembangkan. Dan juga bertujuan untuk mengentaskan masalah klien dengan memanfaatkan dinamika kelompok.

b. Tujuan khusus konseling kelompok terfokus pada pembahasan masalah pribadi individu peserta kegiatan layanan.melalui konseling kelompok yang intensif dalam upaya pemecahan masalah tersebut para peserta memperoleh dua tujuan, yaitu:

- 1) Terkembangnya perasaan, pikiran, persepsi, wawasan dan sikap terarah pada tingkah laku khususnya dalam bersosialisasi/komunikasi.
- 2) Terpecahkannya masalah individu yang bersangkutan dan diperolehnya pemecahan masalah tersebut bagi individu-individu lain peserta layanan konseling kelompok.

Tujuan konseling kelompok menurut Pietrofesa (Latipun, 2008: 181), pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu tujuan teoritis dan tujuan operasional. Tujuan teoritis berkaitan dengan tujuan secara umum dicapai

melalui proses konseling. Sedangkan tujuan operasional disesuaikan dengan harapan klien dan masalah yang dihadapi klien. Tujuan teoritis konseling kelompok secara lengkap dikemukakan oleh Corey (Latipun, 2008: 182), antara lain:

- a. *To learn to trust oneself and otherself.*
- b. *To achieve self-knowledge and develop a sence of one's unique identity.*
- c. *To recognize the comunality of the participant's needs problems and develop a sence of universality.*
- d. *To increase self-acceptance, self confidence, and self respect in order to achieve a new view of oneself.*
- e. *To find alternative ways of dealing with normal developmental issue and of resolving certain conflict.*
- f. *To increase self-direction, autonomy, and responsibility toward oneself and others.*
- g. *To become aware of one's choice and to make choices wisely.*
- h. *To make specific plan for changing certain behavior and to commit oneself to follow throught with these plans.*
- i. *To learn more effective social skills.*
- j. *To become more sensitiveto the needs and feeling of others.*
- k. *To learn how to confront others with care, concern, honesty, and directness.*
- l. *To move away from merely meeting others, expectations, and to learn to live by one's own eXpectation.*
- m. *To clarify one' modify them.*

Tujuan –tujuan tersebut diupayakan melalui proses dalam konseling kelompok. Pemberian dorongan (*suportive*) dan pemahaman melalui (*insight-reeducative*) sebagai pendekatan yang digunakan dalam konseling, diharapkan klien dapat mencapai tujuan-tujuan itu. Tujuan operasionalnya disesuaikan secara bersama-sama antara klien dengan konselor, Nelson-Jones (Latipun, 2008: 182).

Tujuan konseling kelompok dalam jurnal yang ditulis oleh Grand Hayes (2001: 12), menyatakan bahwa:

“Group counseling in schools can be a powerful and valuable experience for children. This counseling intervention allows children to develop social skills and practice behaviors with peers, as well as receive feedback from peers”.

Penyelenggaraan konseling kelompok bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sosial dan komunikasi dengan anggota kelompok, sebagai hasil dari timbal balik antar anggota.

Kesimpulan tujuan konseling kelompok berdasarkan pendapat tersebut terbagi dalam tujuan secara umum atau tujuan secara menyeluruh dalam proses konseling kelompok, misalnya meningkatkan kemampuan sosial dan komunikasi serta meningkatkan kompetensi diri tiap anggota kelompok. Tujuan yang kedua adalah tujuan khusus yakni tujuan yang ditetapkan dan disepakati oleh konselor dan anggota kelompok sebelum proses konseling kelompok dilaksanakan.

3. Tipe Konseling Kelompok

Menurut Myrick (Sciarra, 2007: 40-41), menjelaskan mengenai tipe konseling kelompok dalam lingkup sekolah ada 3 macam, yaitu:

- a. *Crisis-Centered Group*, merupakan konseling kelompok yang dibentuk untuk menangani permasalahan-permasalahan yang bersifat *urgent* (mendesak untuk diselesaikan, seperti trauma), karena jika tidak segera diselesaikan akan menimbulkan hambatan yang serius bagi siswa. Konseling tipe ini, anggota kelompok terdiri dari empat sampai dengan

enam peserta agar konseling lebih efektif, sedangkan pertemuan tidak lebih dari lima sesi, namun dengan pendekatan yang sangat intensif.

- b. *Problem Centered Group*, merupakan konseling kelompok yang dibentuk untuk menangani permasalahan-permasalahan yang bersifat umum dan sedikit kurang *urgent* atau dibawah standar masalah pada *crisis centered group*. Menurut Myrick konseling tipe *crisis centered group* dapat menjadi *problem centered group* jika permasalahan yang hendak diselesaikan lambat laun menuju kearah positif setelah melalui proses konseling yang intensif, begitu juga sebaliknya. *Problem centered group* digunakan sebagai alternatif penyelesaian masalah siswa yang sering ditemui disekolah, biasanya berkaitan dengan dengan masalah pribadi, sosial, karir dan akademis.
- c. *Growth Centered Group*, merupakan konseling kelompok yang dibentuk untuk meningkatkan pencapaian tahap perkembangan siswa. Dalam proses ini konselor akan mengelola dan mengimplementasikan program bimbingan yang berbasis tahap perkembangan. *Growth centered group* fokus pada tahap perkembangan siswa, konseling ini dilaksanakan untuk semua siswa, baik yang memiliki masalah maupun yang tidak terkait dengan tugas perkembangannya, sehingga semua siswa memiliki pengetahuan dan paham terhadap tugas perkembangannya. Selama konseling ini berlangsung konselor akan mengidentifikasi siswa-siswa yang membutuhkan konseling lanjutan

yang lebih intensif, baik dengan *crisis centered group* maupun *problem centered group*.

Pendekatan dalam konseling kelompok meliputi tiga jenis tergantung dari jenis permasalahan yang hendak diselesaikan. Konseling tersebut yakni *crisis centered group*, untuk menangani masalah yang bersifat urgent, *problem centered group* untuk menangani masalah terkait masalah pribadi, sosial, karir dan akademis, serta *growth centered group* untuk meningkatkan tahap perkembangan siswa. Penelitian mengenai kematangan karir untuk kelas X Akuntansi akan menggunakan teknik *problem centered group*, yakni permasalahan ini terkait dengan perkembangan siswa dalam hal karir dan membutuhkan penanganan yang intensif.

4. Tahapan Konseling Kelompok

Tahapan dalam penyelenggaraan konseling kelompok yang diungkapkan Prayitno (2004: 18), adalah:

a. Tahap Pembentukan

Yaitu tahapan untuk membentuk kerumunan sejumlah individu menjadi satu kelompok yang siap mengembangkan dinamika kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Kegiatan dalam tahap pembentukan adalah:

- 1) Mengungkapkan pengertian, tujuan kegiatan kelompok dalam rangka konseling kelompok. Hal ini dilakukan agar masing-masing anggota mengerti apa yang dimaksud dengan konseling kelompok dan kenapa konseling ini dilaksanakan. Yang akhirnya membuat

masing-masing anggota melaksanakan proses ini dengan serius, tidak hanya main-main saja.

- 2) Menjelaskan cara dan norma kegiatan kelompok. Dengan memberi penjelasan tentang hal ini, masing-masing anggota akan tahu aturan main yang akan diterapkan dalam konseling kelompok ini. Jika ada masalah diperjalanan nanti, mereka akan mengerti bagaimana cara menyelesaikannya.
- 3) Saling memperkenalkan diri, mengungkapkan diri, saling mempercayai dan saling menerima, agar suasana kelompok terjalin lebih akrab. Sehingga tidak ada rasa canggung terhadap anggota kelompok yang lain. Ditekankan juga tentang asas kerahasiaan, semua informasi yang dibicarakan dalam kelompok hanya menjadi konsumsi mereka saja, tidak untuk orang lain diluar kelompok.
- 4) Menentukan agenda kegiatan. Jika agenda kegiatan ditentukan atau disepakati bersama, semangat kebersamaannya akan lebih terasa.

b. Tahap Peralihan

Yaitu tahapan untuk mengalihkan kegiatan awal kelompok ke kegiatan berikutnya yang lebih terarah pada pencapaian tujuan kelompok.

Kegiatan dalam tahap peralihan, antara lain:

- 1) Menjelaskan kegiatan yang akan ditempuh pada tahap berikutnya.
- 2) Mengamati dan menawarkan apakah anggota sudah siap memasuki tahap selanjutnya.
- 3) Membahas suasana yang terjadi.

- 4) Meningkatkan kemampuan keikutsertaan anggota.
- 5) Bila perlu kembali kepada beberapa aspek tahap pertama.

Tahap kedua merupakan "jembatan" antara tahap pertama dan tahap ketiga. Adakalanya jembatan ditempuh dengan mudah dan lancar, artinya para anggota kelompok dapat segera memasuki kegiatan tahap ketiga dengan penuh kemauan dan kesukarelaan. Tetapi, adakalanya jembatan itu ditempuh dengan susah payah, artinya para anggota kelompok enggan untuk memasuki tahap selanjutnya.

c. Tahap Kegiatan

Yaitu tahapan "kegiatan inti" untuk membahas topik-topik tertentu atau mengentaskan masalah pribadi anggota kelompok. Kegiatan dalam tahap kegiatan, ialah:

- 1) Pemimpin kelompok mengemukakan suatu masalah atau topik.
- 2) Tanya jawab antara anggota dan pemimpin kelompok tentang hal-hal yang belum jelas yang menyangkut topik masalah.
- 3) Anggota membahas masalah atau topik tersebut secara mendalam dan tuntas.
- 4) Kegiatan selingan.

d. Tahap Pengakhiran

Yaitu tahapan akhir kegiatan untuk melihat kembali apa yang sudah dilakukan dan dicapai oleh kelompok, serta merencanakan yang selanjutnya. Kegiatan dalam tahap pengakhiran, antara lain:

- 1) Pemimpin kelompok mengemukakan bahwa kegiatan akan berakhir.

- 2) Pemimpin dan anggota kelompok mengemukakan kesan dan hasil-hasil kegiatan.
- 3) Merencanakan kegiatan selanjutnya.
- 4) Mengemukakan pesan dan harapan.
- 5) Menghentikan kegiatan.

Tahap pengakhiran kegiatan kelompok, pokok perhatian utama bukanlah pada berapa kali kelompok itu bertemu, tetapi pada hasil yang telah dicapai oleh kelompok itu ketika menghentikan pertemuan. Pada tahap ini, kegiatan kelompok dipusatkan pada pembahasan dan penjelajahan tentang apakah para anggota kelompok akan mampu menerapkan hal-hal yang telah mereka pelajari (dalam suasana kelompok), pada kehidupan nyata mereka sehari-hari.

Berdasarkan pendapat Prayitno, bahwa dalam penyelenggaraan konseling kelompok terdapat empat tahap yakni tahap pembentukan, tahap peralihan, tahap kegiatan dan tahap pengakhiran. Tiap tahap memiliki fungsi dan tujuan tersendiri. Tahap pembentukan merupakan tahap persiapan awal konseling kelompok. Tahap peralihan merupakan pengkondisian menuju tahap kegiatan. Tahap kegiatan merupakan pelaksanaan konseling kelompok yang efektif dan tahap pengakhiran merupakan refleksi pelaksanaan konseling kelompok.

Tahapan konseling kelompok, yang dikemukakan oleh Yalom dan Corey (Latipun, 2008: 158), sebagai berikut :

a. Tahap Prakonseling: Pembentukan Kelompok

Dalam tahap pembentukan kelompok yang perlu diperhatikan adalah seleksi anggota, dan menawarkan program kepada calon peserta konseling kelompok, sekaligus membangun harapan kepada calon peserta. Dalam seleksi anggota perlu diperhatikan adalah adanya minat bersama (*common interest*), suka rela atau atas kesediaan sendiri, adanya kemauan untuk berpartisipasi di dalam proses kelompok, dan mampu untuk berpartisipasi di dalam proses konseling kelompok.

b. Tahap Permulaan (orientasi dan eksplorasi)

Pada tahap ini mulai menentukan struktur kelompok, mengeksplorasi harapan anggota, anggota mulai belajar fungsi kelompok, sekaligus mulai menegaskan tujuan kelompok.

c. Tahap Transisi

Pada tahap ini diharapkan masalah yang dihadapi masing-masing klien dirumuskan dan diketahui apa sebab-sebabnya.

d. Tahap Kerja-Kohesi dan Produktivitas

Tahap ini merupakan tahap penyusunan tindakan setelah mengetahui sebab permasalahan. Dalam tahap ini akan ditandai dengan: membuka diri lebih besar, menghilangkan defensifnya, terjadinya konfrontasi antar anggota kelompok, modeling, belajar perilaku baru, terjadinya transferensi dan dalam tahap ini kohesivitas mulai terbentuk.

e. Tahap Akhir (konsolidasi dan terminasi)

Dalam tahap ini anggota kelompok mulai mencoba melakukan perubahan-perubahan tingkah laku dalam kelompok. Setiap anggota kelompok memberikan umpan balik terhadap yang dilakukan oleh anggota yang lain.

f. Tahap Tindak Lanjut dan Evaluasi

Dalam tahap ini pimpinan kelompok mengevaluasi sejauh mana tujuan dari konseling kelompok sudah tercapai, dan kendala-kendala apa saja yang dihadapi. Setelah itu pimpinan kelompok melakukan tindak lanjut dari konseling yang dilaksanakan.

Kedua pendapat mengenai tahapan dalam penyelenggaraan konseling kelompok sebenarnya sama, hanya secara redaksionalnya yang berbeda. Inti dari tahapan pelaksanaan konseling kelompok adalah tahap pembentukan, peralihan menuju tahap kegiatan konseling kelompok yang intensif, tahap kegiatan yang telah disusun, tahap akhir dan tindak lanjut pelaksanaan konseling kelompok.

5. Aspek yang Perlu Diperhatikan dalam Konseling Kelompok

Konseling kelompok memiliki tujuan untuk membantu menyelesaikan masalah yang dialami oleh anggota kelompok. Pelaksanaan konseling kelompok perlu memperhatikan beberapa aspek agar hasil yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut Prayitno (2004: 8), persiapan sebelum pelaksanaan konseling kelompok harus memperhatikan aspek, antara lain:

a. Besarnya kelompok

Kelompok yang ideal dalam pelaksanaan konseling kelompok yaitu tidak lebih dari 10 orang. Jika terlalu banyak maka akan tidak efektif. Partisipasi aktif individu dalam dinamika kelompok kurang insentif, dan kesempatan berbicara kurang. Begitu juga jika anggota kelompok hanya 2-3 orang akan mengurangi kedalaman dan variasi pembahasan.

b. Homogenitas/heterogenitas kelompok

Kelompok yang anggotanya heterogen akan menjadi sumber yang lebih kaya untuk pencapaian tujuan layanan. Pembahasan dapat ditinjau dari berbagai sisi, tidak monoton, dan terbuka. Heterogenitas dapat mendobrak dan memecahkan kebekuan yang terjadi akibat homogenitas anggota kelompok. Perlu diperhatikan bahwa heterogenitas yang dimaksud bukan asal beda.

c. Peranan anggota kelompok

1) Aktifitas mandiri, kegiatan yang perlu dilakukan setiap anggota kelompok, adalah:

- a) Mendengarkan, memahami, dan merespon dengan tepat dan positif.
- b) Berpikir dan berpendapat.
- c) Menganalisis, mengkritisi, dan berargumentasi.
- d) Merasa, berempati, dan bersikap.

- e) Berpartisipasi dalam kegiatan bersama.
- 2) Aktifitas mandiri masing-masing anggota kelompok yang diorientasikan pada kehidupan bersama dalam kelompok. Kebersamaan ini diwujudkan melalui:
- a) Pembinaan keakraban dan keterlibatan secara emosional antar anggota kelompok.
 - b) Kepatuhan terhadap aturan kegiatan dalam kelompok.
 - c) Komunikasi jelas dan lugas dengan lembut dan bertatakrama.
 - d) Saling memahami, memberi kesempatan dan membantu.
 - e) Kesadaran bersama untuk menyukseskan kegiatan kelompok.

Fokus perhatian Prayitno dalam penyelenggaraan konseling kelompok adalah jumlah anggota kelompok yang tidak lebih dari 10 orang. Heterogenitas yang dapat menciptakan konseling kelompok menjadi optimal dan peran serta aktif tiap anggota kelompok.

Pemikiran yang tertuang dalam psikologi konseling karya Latipun (2008: 185), terkait dengan hal yang perlu diperhatikan dalam konseling kelompok, adalah:

a. Struktur dalam konseling kelompok

Struktur kelompok yang dimaksud menyangkut orang yang terlibat dalam kelompok, jumlah orang yang menjadi partisipan, banyak waktu yang diperlukan bagi suatu terapi kelompok dan sifat kelompok.

b. Jumlah anggota kelompok

Jumlah anggota kelompok yang efisien dalam penyelenggaraan konseling kelompok berkisar antara 4-12 orang, berdasarkan penelitian jika anggota kelompok kurang dari 4 orang maka tidak efektif dan dinamika kelompok tidak akan hidup dan jika lebih dari 12 orang maka terlalu besar untuk proses konseling karena terlalu berat dalam mengelola kelompok.

c. Homogenitas kelompok

Dalam hal homogenitas maupun heterogenitas tidak ada ketentuan yang pasti mengenai homogenitas keanggotaan suatu konseling kelompok. Sebagian konseling ada yang dibuat homogen dari segi jenis kelamin, jenis masalah, dan gangguan, kelompok usia dan sebagainya. Namun sebagian juga homogenitas tidak diperhitungkan. Penentuan homogenitas keanggotaan disesuaikan dengan keperluan dan kemampuan konselor dalam mengelola konseling kelompok.

d. Sifat kelompok

Sifat kelompok dapat terbuka dan tertutup. Terbuka jika konseling kelompok dapat menerima anggota baru selama konseling berlangsung dan tertutup jika tidak dapat menerima anggota baru selama konseling berlangsung. Penentuan terbuka maupun tertutup disesuaikan dengan kemampuan konselor dalam membentuk dan memelihara kohesivitas.

e. Waktu pelaksanaan

Lama waktu penyelenggaraan konseling kelompok sangat tergantung pada kompleksitas permasalahan yang dihadapi kelompok. Secara umum konseling kelompok yang bersifat jangka pendek (*short term group counseling*) membutuhkan waktu pertemuan antara 8-20 pertemuan, dengan frekuensi pertemuan antara satu sampai tiga kali seminggunya dan durasinya antara 60 sampai 90 menit setiap pertemuan. Durasi pertemuan konseling kelompok pada prinsipnya sangat ditentukan oleh situasi dan kondisi anggota kelompok.

Dari uraian tersebut, konselor perlu mempertimbangkan beberapa aspek. Jumlah kelompok berkisar 4-12 orang, homogenitas/heterogenitas disesuaikan dengan keperluan dan kemampuan konselor, sifat kelompok disesuaikan kemampuan konselor menjaga kohesivitas dan waktu pelaksanaan yang tepat.

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas, dalam hal aspek yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan konseling kelompok adalah, penyeleksian anggota kelompok, jumlah anggota kelompok, heterogenitas/homogenitas kelompok, waktu pelaksanaan, peran serta anggota kelompok, *setting* tempat, sifat kelompok terbuka atau tertutup, dan peran komunikasi dalam kelompok.

6. Kompetensi Konselor Konseling Kelompok

Kompetensi konselor yang harus dimiliki dalam menyelenggarakan konseling kelompok menurut Powdermaker dan Franks (Dewa Ketut Sukardi, 1993: 462), ialah:

- a. Menyamaratakan ucapan-ucapan, kata-kata atau tanggapan antara klien yang satu dengan klien yang lainnya, dengan harapan klien yang lainnya berkeinginan untuk melihat kaitan antara diskusi dan dirinya.
- b. Menekankan kesamaan diantara dua atau lebih emosi-emosi dan masalah klien.
- c. Ungkapan, kata-kata atau ucapan dari klien adalah merupakan pernyataan atau penjelasan mengenai dirinya kepada para anggota dalam kelompok.
- d. Mengajukan serta mendorong semua anggota untuk respek terhadap pertanyaan yang diajukan oleh klien lain.
- e. Menekankan pentingnya kontinuitas pertemuan.
- f. Memanfaatkan dengan sebaik-baiknya pernyataan-pernyataan yang bersifat umum dengan penuh keakraban.
- g. Membantu klien mengaitkan apa yang telah dibahas atau dibicarakannya dengan perkembangan dirinya.

Menurut Prayitno (2004: 5), kompetensi yang harus dimiliki oleh konselor dalam menyelenggarakan konseling kelompok adalah:

- a. Mampu membentuk kelompok dan mengarahkannya sehingga terjadi dinamika kelompok dalam suasana interaksi antar anggota kelompok

yang bebas, terbuka, dan demokratis, konstruktif, saling mendukung dan meringankan beban, menjelaskan, memberikan pencerahan, memberikan rasa nyaman, menggembarakan, dan membahagiakan, serta mencapai tujuan bersama kelompok.

- b. Berwawasan luas dan tajam sehingga mampu mengisi, menjembatani, meningkatkan, memperluas dan mensinergikan konten bahasan yang tumbuh dalam aktifitas kelompok.
- c. Memiliki kemampuan hubungan antar-personal yang hangat dan nyaman, sabar dan member kesempatan, demokratis dan kompromistik (tidak antagonistik) dalam mengambil kesimpulan dan putusan, tanpa memaksakan dalam ketegasan dan kelembutan, jujur dan tidak berpura-pura, disiplin dan kerja keras.

Kesimpulan kompetensi konselor konseling kelompok, antara lain:

- a. Mampu mengelola kelompok dengan baik dari pembentukan sampai dengan pola umpan balik antar anggota kelompok.
- b. Mampu memahami tiap kondisi dan permasalahan yang dialami anggota kelompok, sehingga dapat tepat dalam memberikan tanggapan.
- c. Mampu mengefektikan dinamika kelompok, sehingga tiap anggota kelompok dapat menyampaikan permasalahan dan tanggapan.
- d. Memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas.
- e. Mampu menyimpulkan dan menafsirkan ungkapan tiap anggota kelompok dengan tepat.
- f. Mampu menyusun dan mengevaluasi proses konseling kelompok.

7. Manfaat Konseling Kelompok

Manfaat yang dapat diperoleh dengan menggunakan konseling kelompok sebagai teknik bimbingan dapat membantu siswa menyelesaikan masalahnya. Wiener (Latipun, 2008: 183), mengatakan bahwa interaksi kelompok memiliki pengaruh positif untuk kehidupan individual karena kelompok dapat dijadikan sebagai media terapeutik. Menurutnya interaksi kelompok dapat meningkatkan pemahaman diri dan baik untuk pemahaman tingkah laku individual.

Unsur terapeutik dalam konseling kelompok menurut Winkel dan Sri Hastuti (2005: 590), adalah hal-hal yang melekat pada interaksi antarpribadi dalam kelompok dan membantu untuk memahami diri dengan lebih baik dan menemukan penyelesaian atas berbagai kesulitan yang dihadapi. Unsur terapeutik dalam konseling kelompok dapat tercipta jika antar anggota kelompok saling: memandang kelompoknya sebagai kelompok yang menarik, merasa diterima oleh kelompok, menyadari apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang mereka harapkan dari orang lain, merasa sungguh-sungguh terlibat, merasa aman sehingga mudah membuka diri, menerima tanggungjawab terhadap peranannya dalam kelompok, bersedia membuka diri dan mengubah diri serta membantu anggota lain untuk berbuat yang sama, menghayati partisipasinya sebagai sesuatu yang bermakna bagi orang lain, berkomunikasi sesuai dengan isi hatinya dan berusaha menghayati isi hati orang lain, bersedia menerima umpan balik dari orang lain, mengalami rasa tidak puas dengan dirinya, sehingga mau

berubah dan menghadapi ketegangan batin yang menyertai suatu proses perubahan diri, dan bersedia menaati norma praktis tertentu yang mengatur interaksi dalam kelompok, (Merle M. Ohlsen, 1977: 61).

Menurut George dan Critiani (Latipun, 2008: 183), menyatakan manfaat konseling kelompok, adalah:

- a. *It is efficient. counselor can provide service to many more clients.*
- b. *Group counseling provides a social interpersonal contexts in which to work on interpersonal problem.*
- c. *Clients have the opportunity to practice new behavior.*
- d. *It enables clients to put their problems in perspective and to understand how they are similar to and different from others.*
- e. *Clients form a support system for each others.*
- f. *Clients learn interpersonal communication skill.*
- g. *Clients are given the opportunity give to give as well as to receive help.*

Dalam konseling kelompok, seorang konselor dapat membantu lebih dari satu siswa, siswa dapat melatih kecerdasan interpersonalnya, mencoba kebiasaan baru, mendapat masukan dari anggota lain, mendapat motivasi dari anggota lain, meningkatkan keterampilan komunikasi, dan antar anggota kelompok dapat saling membantu.

Peningkatan manfaat ini dapat dicapai jika konselor memiliki keahlian dalam ketepatan pemberian respon, kemampuan konselor mengelola kelompok, kesediaan klien mengikuti proses konseling, kepercayaan klien kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses.

C. Kerangka Berpikir

Kematangan karir merupakan sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir. Sikap dan kompetensi inilah yang menjadi dasar individu menentukan karir yang tepat. Kemampuan individu mengembangkan kemampuan diri sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Memahami karir yang akan ditekuni dan kemampuan individu dalam mengolah informasi mengenai karir merupakan unsur penting untuk mencapai kematangan karir.

Individu mampu mencapai kematangan karir, bila dapat mengembangkan dua dimensi penting yakni kognitif dan afektif. Dimensi kognitif menunjang kemampuan menentukan keputusan karir, sedangkan dimensi afektif merupakan sikap dalam perkembangan karir kedepan. Selain itu, dibutuhkan kemampuan individu dalam menyadari pentingnya peranan perencanaan karir, mengeksplorasi karir, memahami pengetahuan tentang membuat keputusan, memahami pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja, pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai, dan merealisasikan keputusan karir.

Kematangan karir juga dipengaruhi oleh usia dalam tahapan perkembangan karir. Setiap tahapan perkembangan karir memiliki peran tertentu yang harus dicapai oleh individu. Subyek penelitian ini berada pada tahap sub tahap sementara (14-17 tahun). Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengkristalisasi pilihan pekerjaan. Individu mulai dapat menggunakan *self preference* untuk melihat kesesuaian suatu bidang dan tingkat pekerjaan dengan kompetensi dirinya.

Individu sering menemui hambatan dalam upaya meningkatkan kematangan karir. Permasalahan yang sering ditemui antara lain: Takut akan kegagalan, takut sukses karena berpikiran orang lain mengharapkan kesempurnaan jika berhasil sekali, kurangnya kemampuan untuk menetapkan prioritas, tidak tahu tempat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk membantu memutuskan, berharap orang lain yang akan membuat keputusan, belum memiliki pengalaman dalam membuat keputusan karir, tidak mau mengorbankan kenyamanan untuk kepentingan kedepan, takut orang lain menolak keputusan yang telah di buat, selalu berpikir bahwa saya tidak dapat melakukannya jika orang lain pun tidak dapat melakukannya atau perasaan tidak percaya diri, dan percaya bahwa keputusan yang telah dibuat tidak akan ada yang peduli.

Upaya peningkatan kematangan karir membutuhkan metode yang tepat. Metode yang mampu mengarahkan klien mencapai tujuan yang spesifik, mengenai kebiasaan, sikap, keahlian dan membantu meningkatkan tujuan baru. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan konseling kelompok.

Konseling kelompok adalah layanan konseling yang dilaksanakan dengan memanfaatkan kelompok untuk pemecahan masalah, perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku melalui dinamika kelompok. Layanan konseling kelompok memungkinkan interaksi antar anggota kelompok dalam upaya saling membantu antar anggota kelompok yang memiliki permasalahan. Saling berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk menentukan pemecahan masalah

bersama. Adanya unsur terapeutik yang melekat pada dinamika kelompok, memungkinkan tiap individu saling berinteraksi dan berbagi pengalaman dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Anggota kelompok juga saling membantu anggota yang lain dalam memecahkan masalahnya. Pengalaman dan saran serta masukan dari para anggota menjadi referensi bagi penyelesaian masalah pribadinya, terutama masalah kematangan karir. Hal ini merupakan unsur yang menunjang dalam peningkatan kematangan karir yang tujuannya agar individu mampu mengambil keputusan karir yang tepat.

D. Hipotesis Tindakan

Berdasarkan teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian tindakan kali ini adalah “Konseling Kelompok dapat Meningkatkan Kematangan Karir Siswa Kelas X Akuntansi SMK Muhammadiyah I Yogyakarta.