Universitas Kristen Indonesia

# PANDUAN

## KONSELING KELOMPOK PENDEKATAN TRAIT AND FACTOR DALAM PEMANTAPAN KARIR

Tahun Ajaran 2025/2026

Disusun oleh:

1. Anzelita Tiaruli Siahaan
2. Ledi Wayoi
3. Septian Djibrael Nicky Tabe
4. Dilla Baunsele
5. Elsa Novita Saputri Manao
6. Ronny Gunawan, SPd., M. Pd., M.Th.

# PANDUAN

## Konseling kelompok menggunakan pendekatan *TRAIT and FACTOR* untuk meningkatkan pemantapan karir


**Disusun Oleh:**

1. Anzelita Tiaruli Siahaan (2211150018)
2. Ledi Wayoi (2211150020)
3. Septian Djibrael Nicky Tabe (2211150023)
4. Elsa Novita Saputri Manao (2211150029)
5. Dilla Baunsele (2211150024)
6. Ronny Gunawan, SPd., M. Pd., M.Th.

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING**
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**
**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**


**2025**

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga modul yang berjudul *"Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Trait and Factor untuk Meningkatkan Pemantapan Karir"* dapat disusun dengan baik. Modul ini disusun sebagai salah satu pemenuhan tugas dalam mata kuliah "Praktikum Konseling Kelompok" pada Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Kristen Indonesia. Modul ini membahas tentang konsep dasar konseling kelompok dengan pendekatan "*Trait and Factor"*, serta bagaimana pendekatan tersebut dapat diterapkan untuk membantu siswa dalam proses pemantapan karir. Penyusunan modul ini dilakukan berdasarkan studi literatur, pemahaman teori, serta arahan dari dosen pengampu.

Dalam penyusunan modul ini, tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih kepada Bapak Ronny Gunawan, S.Pd., M.Pd., M.Th., selaku dosen pengampu mata kuliah, atas bimbingan, arahan dan motivasinya selama proses penyusunan modul ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kami menyadari bahwa modul ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi penyempurnaan modul ini di masa yang akan datang. Semoga modul ini dapat memberikan manfaat dan menjadi bahan pembelajaran yang berguna bagi mahasiswa dan pembaca lainnya.

## ISI PANDUAN

### A. RASIONAL

Perkembangan konseling terus menerus melaju dengan pesat, hal ini disebabkan karena perkembangan Zaman dengan berbagai dimensi kehidupan dengan masalah yang semakin kompleks dan rumitnya permasalahan yang dihadapi setiap individu. Masalah yang semakin kompleks menuntut setiap individu berinteraksi dengan individu lainnya atau dengan kelompok. Semakin rumit permasalahan yang dialami membuat individu memilih kelompok untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi sebagai layanan konseling. Pada zaman sekarang pemilihan dalam pemantapan karir seringkali menjadi permasalahan yang sulit untuk dipecahkan bagi sebagian orang. Karena banyak berbagai faktor yang mendasari pemilihan karir, individu sangat mungkin mengalami perubahan minat karir (Mahardijaya, W.G. 2019). Menurut Chen & Watana (2020) mengatakan bahwa Permasalahan dalam pemantapan pemilihan karir sangat membutuhkan suatu proses yang lama, dan karir juga merupakan bagian dari proses perkembangan kehidupan seseorang nantinya. Dengan demikian seseorang yang mengalami masalah keraguan dan kebingungan dalam pemilihan karier, sangat perlu di bantu dalam memperoleh pandangan, pengertian, informasi dan pemahaman dunia kerja. Dengan adanya pemahaman tersebut siswa diharapkan bias mengambil keputusan memilih pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan potensinya. Karena adanya fenomena tersebut maka diperlukan adanya konseling kelompok melalui pendekatan konseling karir dengan pendekatan teori trait and factor sebagai bentuk konseling yang mengaplikasikan dinamika kelompok untuk menyelesaikan masalah yang dapat diatasi.

Menurut Ristian& Dede (2020) Pemantapan pemilihan karier merupakan aspek yang perlu dimiliki siswa untuk menunjang kehidupannya dimasa depan. Membuat keputusan dalam menentukan pemilihan karier bukanlah suatu hal yang mudah. Seseorang tidak dapat begitu saja memutuskan untuk melakukan suatu pekerjaan atau profesi yang akan membentuk kariernya tanpa mempertimbangkan berbagai faktor. Hal itu perlu dilakukan agar karier yang akan dipilih sesuai dengan keinginannya. Dalam membuat pemantapan karier seseorang harus mempunyai pemahaman tentang kemampuan yang dimiliki, minat karier, peluang pekerjaan dan juga tuntutan pekerjaan yang ada. Konseling Trait and Factor menurut Shertzer & Stone yakni suatu sistem sifat dan faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lain seperti kecakapan, minat, sikap, dan temperamen (Shertzer & Stone dalam Surya, 2003). Pendekatan konseling trait and factor lebih melihatkan kepada sisi kognitif dan rasional dari konseli ketika mencoba menerapkan dalam konseling kelompok. Dalam proses penanganan kasus kasus konseling menggunakan metode rational. Teori pendekatan ini secara intelektual, logis dan rasional menerangkan, memecahkan kesulitan-kesulitan konseli dalam suatu proses konseling kelompok. Pendekatan konseling trait and factor sebagai salah satu pendekatan direktif akan mengupayakan agar setiap anggota kelompok dapat bisa mengarahkan perilakunya menuju pemecahan kesulitannya sehingga konseling ini juga disebut

konseling yang *"conselor centered"* dan ada juga yang menyebutkan sebagai *"clinical counseling group"* (Yutrika Citra, Praswastantika. 2019). Pendekatan ini memandang bahwa kepribadian terdiri atas kumpulan system yang bersifat seseorang dan terkait dengan kecakapan, minat, sikap, dabn temperamen. Pendekatan konseling ini berpendapat bahwa perkembangan kepribadian manusia ditentukan oleh factor pembawaan maupun lingkungan masyarakatnya. Setiap orang ada sifat-sifat yang umum dan khusus terdapat pada seseorang, yang merupakan sifat yang unik. Williamson dan J.G. Darley dalam mempelopori pendekatan Konseling ini dan juga di dukung oleh beberapa tokoh diantaranya Walter Bingham, Donald G, Paterson,Thurstone, Eysenk dan Cattel. Konseling kelompok dengan pendekatan trait anda factor, digolongkan kedalam kelompok pendekatan yang menempatkan pada dimensi kognitif dan rasional. Dalam melakukan konseling kelompok, pendekatan ini sangat cocok untuk membantu konseli dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan pendekatan ini menekankan pada aspek intelektual, logis, dan rasional.

Layanan konseling kelompok berada pada garis terdepan sebagai layanan konseling dengan intervensi yang professional. Konseling kelompok merupakan salah satu bentuk konseling dengan memanfaatkan konselor untuk menuntaskan permasalahan siswa dalam setting kelompok untuk membantu, memberi, umpan balik, dan pengalaman belajar. Menurut Gazda dalam Latipun (2015) Konseling kelompok adala adanya hubungan antara konselor dengan beberapa klien dan berfokus kepada pikiran dan perilaku yang disadari dalam memberikan dorongan, pemahaman kepada klien untuk memecahkan masalah yang dihadapi.Konseling kelompok di lakukan dengan beberapa anggota kelompok yang memiliki latar belakang masalah yang sama, dalam pelaksanaan kegiatan konseli dapat mengemukakan permasalahannya dan juga dapat memberi pendapat dan saran untuk permasalahan sesama anggotanya. Dengan adanya pertukaran pendapat dan pemberian informasi ini anggota kelompok dapat mengevaluasi diri dan memdapat pemahaman diri.

Landasan Filosofi Konseling Kelompok dengan Pendekatan Trait and Factor

1. Hakekat manusia dan hubungan sosialnya dalam konseling kelompok

   Menurut para ahli filsafat sejak zaman Yunani Kuno bahkan sampai sekarang telah berusaha merumuskan hakekat manusia. rumusan ini memperoleh berbagai arti yang sangata bervariasi. Namun demikian, ada kesamaan dalam yaitu menyatakan bahwa manusia adalah manusia. Berikut ada beberapa konsep hakikat manusia dengan hubungan sosialnya yang diangkat melalui tradisi agama kuno dan rumusan filsafat dari zaman ke jaman.

   a. Hakekat manusia dan hubungan sosialnya menurut Konfusianisme

      Berdasarkan Kumpulan ajaran Konfusianisme diterjemahkan dalam Bahasa inggris sebagai The Analests (Bunga Rampai Ajaran Konfusius) dipandang sebagai sumber yang paling dapat dipercaya mengenai pemikiran- pemikiran manusia. Menurut konfusius dalam hakekat manusia dengan hubungan sosialnya memili peran utama yaitu kesejahteraan dasar manusia. Konfusius menyadari bahwa ada banyak kekuatan dialam semesta yang membentuk hidup setiap manusia.

Ia juga menggambarkan karakteristik kehidupaan manusia dengan hubungan sosialnya yang saling berhubungan dan terikat dengan takdir. Menurut konfusius semua manusia secara fundamental sama, manusia menjadi berbeda disebbabkan oleh cara seseorang dalam menghadapi hidup. Secara hakekat, manusia dekat satu samalainnya, perbedaan mereka hanyalah hasil pergaulan dari praktek hidup yang dilakukan. Manusia memiliki ssifat yang saling mempengaruhi dengan manusia lainnya. Mereka berada dalam pembentukan yang konstan dalam menuju kesempurnaan moral yang paling tinggi. Dalam Bahasa sosiologi dan psikologi modern dapat dikatakan bahwa lingkungan dan jalan hidup yang dilalui oleh setiap manusia mempengaruhi karakter seseorang. Kehidupan manusia tanpa adanya interaksi dengan lingkungan social dan tampa pembentukan budaya yang hati-hati akan mendatangkan berbagai konflik permasalahan.

b. Hakekat manusia dengan hubungan sosialnya menurut Socrates

Menurut pandangan Socrates hakekat manusia dengan hubungan sosialnya diliat pada dalam dirinya sendiri. Dimana pada diri setiap manusia terpendam jawaban mengenai berbagai macam persoalan dalam dunia nyata. Oleh karena itu, setiap orang sebenarnya mampu menjawab setiap persoalan yang dihadapinya dengan membicarakan kepada seseorang yang dipercaya. Masalah yang dihadapi biasanya ada pada dirinya dan tidak

mengetahui dan tidak menyadari bahwa dalam diri terpendam jawaban bagi persoalan masalah yang dialami, untuk itu setiap individu membutuhkan oranglain untuk ikut dalam mendorong mengeluarkan ide-ide dalam menyelesesaikan masalah yang sedang dialami. Menurut Socrates setiap individu sangat membutuhkan bantuan dari orang lain untuk menggali jawaban mengenai persoalan. Untuk menyelesaikan masalah tersebut, seseorang dapat menggalinya dengan menggunakan “metode tanya jawab” yang disebut metode Sokratis. Metode ini akan timbul berbagai pengertia tentang diri sendiri. Menurutnya hal ini sangat penting diketahui oleh setiap manusia. Semboyan secrates berdasarkan hakekat manusia dengan hubungan sosialnya adalah setiap manusia itu belajar yang sebenarnya pada manusia yaitu tentang manusia.

2. Pandangan Hakekat Manusia dalam Trait and Factor

Pendekatan trait and factor merupakan salah satu pendekatan konseling yang dipelopori oleh tokoh yang bernama Willamson. Pendekatan trait and factor merupakan layanan konseling yang banyak menggunakan alat pengukur terhadap atribut konseli seperti bakat, kemampuan, minat, tikah laku dan kepribadiannya. Pendekatan ini mencoba secara intelektual dan rasional menerangkan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh setiap anggota kelompok, cara pemecahan permasalahan serta proses konselingnya didekati secara logis dan rasional. Oleh karena itu, implikasi dari model pendekatan konseling ini adalah “penggunaan tes psikologi” sebagai alat yang dipandang valid untuk memperoleh informasi yang objektif mengenai permasalahan diri individu ataupun kelompok.

Pendekatan konseling trait and factor memandang bahwa kepribadian anusia merupakan suatu

komponen sistematis yang berisi sifat atau suatu factor yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Teori berkaitan tentang perkembangan keribadian manusia ditentukan oleh factor pembawaan dan lingkungan tempat tinggalnya. Dari hal ini, dapat diketahui bahwa pendekatan konseling trait and factor memandang individualitas individu dan keunikannya. Menurut Williamson dalam Pujosuwarno (1993:49) memandang manusia dalam pendekatan konseling Trait and Factor sebagai berikut:

1. Manusia mempunyai potensi untuk baik atau buruk
2. Diri manusia hanya berkembang didalam Masyarakat dan hakikatnya manusia tidak dapat hidup sepenuhnya diluar Masyarakat.
3. Manusia ingin mencapai kehidupan yang baik, sebenarnya usaha kearah itupun sudah menunjukkan dan merupakan kehidupan yang baik.

Selanjutnya hakekat manusia di dalam buku esensial konseling menyebutkan beberapa hakekat manusia dalam konseling trait and factor (Kukuh 2020), yaitu:

1. To Be Him Self (Manusia berusaha untuk menjadikan dirinya sendiri)
2. Manusia mempunyai potensi negative.
3. Kehidupan yang baik dan kesempurnaan pribadi.
4. Manusia harus berusaha menemukan dirinya sendiri dalam arti mencapai kehidupan yang baik.
5. Manusia harus berusaha menciptakan hubungan yang harmonis antara dirinya dan lingkungan kehidupannya.

Williamson menyebutkan dasar filsafatnya adalah personalisme, yang memandang manusia sebagai makhluk individual yang unik dan memiliki kemampuan-kemapuan yang dapat dikembangkan hingga mencapai Tingkat ekselen. Yang menjadi asumsi dasar yang digunakan memandang manusia dengan alat tes psikologi dalam metodologi bimbingan dan konseling menurut pandangan model konseling trait and factor, adalah:

1) Bahwa perkembangan manusia dan kepribadiannya ditentukan oleh factor-faktor dan sifat-sifat umum (general traits) yang terdapat pada semua orang, dan sifat-sifat khusus (unique traits) yang berbeda pada orang yang satu dengan orang lainnya.
2) Bahwa perilaku manusia terjadi menurut hukum-hukum yang dapat dimengerti melalui hubungan antara berbagai factor dan sifat yang dimilikinya.
3) Bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh system, struktur, dan factor psikologis yang dimilikinya baik yang bersifat khusus maupun bersifat khusus
4) Karena setiap individu adalah terorganisir dan memiliki berbagai potensi dan pola-pola kemampuan yang unik, dan karena kualitas hal-hal tersebut relatiff menjadi stabil sesudah masa adolesen, maka tes psikologi dapat diandalkan secara onjektif untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik setiap manusia.

5) Kepribadian dan pola-pola minat individual mempunyai korelasi dengan perilaku kerja tertentu.

6) Setiap individu memiliki kemampuan dan keinginan untuk mengenal secara kognitif kemampuan- kemampuannya, dan berusaha mengatur, memelihara, mempertahankan, dan mengembangkab dirinya untuk mencapai kepuasan yang tinggi.

Manusia dilahirkan dengan memebawa potensi baik dan buruk, manusia bergantung dan berkembang secara optimal ditengah-tengah Masyarakat. Manusia selalu ingin mencapai hidup yang baik. Manusia banyak berhadapan dengan banyaknya pilihan-pilihan yang introdusir oleh berbagai pihak. Manusia juga merupakan individu yang unik dengan memiliki ciri-ciri yang bersifat umum dan manusia bukan penerima pasif atas pembawaan dan lingkungannya. Sedangkan menurut James (1998), memiliki pandangan asusmsi dasar konseling trait and, yaitu:

1. Setiap orang memiliki ciri khas yang dapat di ukur.
2. Adanya model kepribadian pribadi yang unik yang dapat membuat setiap pekerjaan memiliki penampilan yang meyakinkan. Dapat membuat kepribadian pribadi dan kebutuhan pekerjaan Pencocokan karakteristik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada dasar yang masuk akal dan praktis. Semakin dekat kecocokan antara karakteristik seseorang dan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan, semakin besar kemungkinan orang tersebut untuk berhasil.
3. Dari dalam diri seseorang dapat dilihat bahwa kepribadian seseorang cocok untuk berbagai macam lingkungan, termasuk lokasi geografis, warisan budaya, latar belakang keluarga, kelas sosial ekonomi, kondisi sekolah dan kondisi iklim ekonomi
4. Dalam konteks yang lebih luas, konseling karir Dapat disesuaikan dengan tugas-tugas perkembangan seperti pergi ke sekolah, merawat keluarga atau gairah perencanaan.

## B. PENGERTIAN MODEL KONSELING

### 1. KONSELING KELOMPOK

#### a. Definisi Konseling Kelompok

Penerapan konseling kelompok ini lebih dititik beratkan kepada setting layanan konseling meski tidak menutup kemungkinan dapat dipergunakan dalam adegan psikoterapi, layanan kerja sosial, layanan budi pekerti atau karakter, dan atau layanan pendidikan. Pemaparan yang di maksud dapat di sadari, mengingat kerja kelompok sebagai adegan layanan yang strategis telah tumbuh dan berkembang sejak abad-20 hingga kini, banyak dipergunakan oleh berbagai kalangan pendidikan profesional untuk beragam kepentingan. Namun yang perlu diantisipasi dalam perkembangan global memasuki abad-21, bahwa perkembangan penduduk demikian tumbuh pesat, selaras dengan perkembangan berbagai dimensi kehidupan serta berbagai masalah manusia yang kompleks. Oleh karena itu, sudah selayaknya layanan konseling memposiskan diri dalam barisan terdepan sebagai layanan pendidikan individu (kemanusian) yang professional, dan diperlengkapi dengan perangkat intervensi yang proesional pula. Kerja kelompok dalam hal ini dipandang sebagai perangkat intervensi yang krusial dan urgen bagi profesi konseling dalam membantu individu (klien) melalui setting kelompok. Menurut (Gazda, 1984) konseling kelompok merupakan suatu sistem layanan bantuan yang amat baik untuk membantu pengembangan kemampuan pribadi, pencegahan, dan menangani konflik-konflik antara pribadi atau pemecahan masalah. Kelompok merupakan wahana untuk membantu individu-individu yang menjadi anggota kelompok. Fokus perhatian dan bantuan konselor diarahkan pada keunikan individual bukan kepada kelompok. Dari beberapa devinisi di atas dapat di simpulkan bahwa konseling kelompok merupakan upaya bantuan kepada individu dalam suasana kelompok yang bersifat pencegahan dan pengembangan, dan diarahkan kepada pemberian kemudahan dalam rangka pekembangan dan pertumbuhan.

#### b. Kelebihan Konseling Kelompok

Sebagai suatu sistem pemberian bantuan, konseling kelompok memiliki kelebihan ( Shertzer & Stone, 1981), yaitu sebgai berikut :

1. Efisiensi

   Dibandingkan dengan strategi bantuan yang bersifat individual, konseling kelompok lebih efsien karena dalam waktu yang singkat sama konselor dapat memberikan layanan bantuan kepada sejumlah individu.

2. Keragaman Sumber dan Sudut Pandang

   Dalam suasana kelompok, sumber bantuan tidak hanya darı konselor dengan sudut pandang yang tersendiri, tetapi juga dari sejumlah individu/klien sebagai

anggota kelompok dengan sudut pandang yang lebih kaya.

3. Pengalaman Kebersamaan

   Individu tidak akan merasa bahwa hanya dirinya yang mengalami permasalahan tertentu dalam kehidupannya, dia akan menjadi sadar bahwa ternyata orang lain pun mengalami permasalahan walaupun sedikit berbeda.

4. Rasa Saling Memiliki

   Dalam suasana kelompok yang kohesif, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, menerima dan diterima, menghargai dan dihargai akan tumbuh dan dirasakan langsung oleh masing-masing anggota kelompok.

5. Praktek Keterampilan

   Individu mendapat tempat untuk mempraktek kan tingkah laku baru, melakukan percobahan dan mendapat dukung. an sosio-emosional sebelum diprak-tekkan langsung dalam konteks kehidupan nyata di luar kelompok.

6. Balikan

   Dalam setiap suasana interaksi kelompok, individu akan mendapatkan kesempatan untuk menerima dan memberikan balikan dari apa yang telah dilakukan atau diupayakannya (melakukan aktivitas yang diterima serta meninggalkan sikap dan perbuatan yang ditolak oleh orang lain).

7. Belajar Menemukan Makna

   Dalam suasana kelompok, individu tidak hanya memperhatikan dirinya sendiri, tetapi juga dapat mendengar, melihat, dan merasakan bagaimana perasaan orang lain dalam menghadapi suatu permasalahan hidup.

8. Kenyataan Hidup

   Dalam hal-hal tertentu, suasana kelompok bukan hanya mencerminkan suasana kehidupan masyarakat, melainkan kehidupan kenyataan sosial yang sebenarnya. Apa yang terjadi di masyarakat terjadi pula dalam kehidupan kelompoknya.

9. Komitmen Terhadap Norma

   Kelompok dapat menekan bahkan memaksa individu atau anggotanya untuk menghormati aturan- aturan yang berlaku pada kelompoknya. Dalam keadaan tertentu, kadang-kadang tekanan kelompok lebih kuat daripada bujukan/tekanan orang tua atau guru.

**c. Manfaat Dan Keuntungan Konseling Kelompok**

Konselor sebagai pemimpin kelompok perlu memperhatiakan hak dan kewajiban klien sebagai anggota kelompoknya, yaitu sebgai berikut:

1. Mampu memperluas populasi layanan
2. Menghemat waktu pelaksanaan
3. Mengajarkan individu untuk selalu komitmen pada aturan
4. Mengajarkan individu untuk hidup dalam suatu lingkungan yang lebih luas.
5. Terbuka terhadap perbedaan dan persamaan dirinya dengan orang lain.

Sedangkan keuntungan Konseling Kelompok, menurut Jacobs, Harvill & Masson (1994) adalah sebagai berikut:

1) Perasaan membagi keadaan bersama
2) Rasa memiliki
3) Kesempatan untuk berpraktek dengan orang lain
4) Kesempatan untuk menerima berbagai umpan balik
5) Belajar seolah-olah mengalami berdasarkan kepedulian orang lain
6) Pikiran untuk menghadapi kenyataan hidup
7) Dorongan teman guna memelihara komitmen.

**d. Struktur Konseling Kelompok**

Setelah membicarakan tujuan dan faktor-faktor yang memengaruhi konseling kelompok, maka hal penting lain yang tidak boleh dilupakan adalah struktur. Untuk melaksanakan konseling kelompok, konselor harus memperhatikan struktur yang tepat dan sesuai dengan klien. Corey, Gazda, Ohlsen, dan Yalom (Latipun, 2001) telah menyusun struktur dalam konse-ling kelompok yang mencakup jumlah anggota kelompok, homogenitas kelompok, sifat kelompok, dan waktu pelaksanaan konseling kelompok.

**e. Tahapan konselong kelompok**

Setelah membicarakan mengenai struktur, maka selanjutnya pembaca perlu mengetahui tahapan yang dilalui dalam konseling kelompok yang merupakan alur perjalanan dalam suatu proses konseling. Untuk itu, penulis beranjak pada pemikiran Corey dan Yalom (Latipun, 2001) yang membagi tahapan tersebut menjadi enam bagian, yaitu: prakonseling, tahap permulaan, tahap transisi, tahap kerja, tahap akhir, dan pascakonseling adalah sebagai berikut:

*a.* ***Prakonseling***

Tahap prakonseling dianggap sebagai tahap persiapan pembentukan kelompok. Adapun hal-hal mendasar yang dibahas pada tahap ini adalah para klien yang telah di seleksi akan dimasukan dalam keanggotaan yang sama menurut pertimbangan homorgenitas. Setelah itu, konselor akan menawarkan program yang dapat dijalankan untuk mencapai tujuan. Penting sekali bahwa pada tahap inilah konselor menanamkan harapan pada anggota kelompok agar bahumembahu

mewujud kan tujuan bersama sehingga proses konseling akan berjalan efektif.

Konselor juga perlu menekankan bahwa pada konseling kelompok hal yang paling utama adalah keterlibatan klien untuk ikut berpartisipasi dalam keanggotaannya dan tidak sekadar hadir dalam pertemuan kelompok. Selain itu, konselor juga perlu memperhatikan kesamaan masalah sehingga semua masalah anggota dapat difokuskan kepada inti permasalahan yang sebenarnya.

***b. Tahap Pemulaan***

Tahap ini di tandai dengan di bentuknya struktur kelompok. Adapun manfaat dari dibentuknya struktur kelompok ini adalah agar anggota kelompok dapat memahami aturan yang ada dalam kelompok. Aturan-aturan ini akan menuntut anggota kelompok untuk bertanggung jawab pada tujuan dan proses kelompok. Aturan-aturan ini akan menuntut anggota kelompok untuk bertanggung jawab pada tujuan dan proses kelompok. Konselor dapat kembali menegaskan tujuan yang harus dicapai dalam konseling. Hal ini dimaksudkan untuk menyadarkan klien pada makna kehadirannya terlibat dalam kelompok.

Selain itu, klien diarahkan untuk memperkenalkan diri mereka masing-masing yang dipimpin oleh konselor. Pada saat inilah klien menjelaskan tentang dirinya dan tujuan yang ingin dicapainya dalam proses konseling. Biasanya klien hanya akan menceritakan hal-hal umum yang ada dalam dirinya dan belum mengungkapkan permasalahannya.

Black (Latipun, 2001) menguraikan secara sistematis langkah yang dijalani pada tahap permulaan adalah perkenalan, pengungkapan tujuan yang ingin dicapai, penjelasan aturan dan penggalian ide dan perasaan. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada tahap ini adalah anggota kelompok dapat saling percaya satu sama lain serta menjaga hubungan yang berpusat pada kelompok melalui saling memberi umpan balik, memberi dukungan, saling toleransi terhadap perbedaan dan saling memberi penguatan positif.

***c. Tahap Transisi***

Tahap ini disebut sebagai tahap peralihan. Hal umum yang sering kali muncul pada tahap ini adalah terjadinya suasana ketidakseimbangan dalam diri masing-masing anggota kelompok. Konselor diharapkan dapat membuka permasalahan masing-masing anggota sehingga masalah tersebut dapar bersama-sama dirumuskan dan diketahui penyebabnya. Walaupun anggota kelompok mulai terbuka satu sama lain, tetapi dapat pula terjadi kecemasan, resistensi, konflik, dan keengganan anggota kelompok membuka diri. Oleh karena itu, konselor selaku pimpinan kelompok harus dapat mengontrol dan mengarahkan anggotanya untuk merasa nyaman dan menjadi kan anggota kelompok sebagai keluarganya sendiri.

***d. Tahap Kerja***

Tahap kerja sering disebut sebagai tahap kegiatan. Tahap ini dilakukan setelah permasalahan anggota kelompok diketahui penyebabnya sehingga konselor dapat melakukan langkah selanjutnya, yaitu menyusun rencana tindakan. Pada tahap ini anggota kelompok diharapkan telah dapat membuka dirinya lebih jauh dan menghilangkan defensifnya, adanya perilaku modelling yang diperoleh dari mempelajari tingkah laku baru serta belajar untuk bertanggung jawab pada tindakan dan tingkah lakunya. Akan tetapi, pada tahap ini juga dapat saja terjadi konfrontasi antar anggota dan transferensi. Dan peran konselor dalam hal ini adalah berupaya menjaga keterlibatan dan kebersamaan anggota kelompok secara aktif.

Kegiatan kelompok pada tahap ini dipengaruhi pada tahapan sebelumnya. Jadi, apabila pada tahap sebelumnya berlangsung dengan efektif maka tahap ini juga dapat dilalui dengan baik, begitupun sebaliknya. Apabila tahap ini berjalan dengan baik, biasanya anggota kelompok dapat melakukan kegiatan tanpa mengharapkan campur tangan pemimpin kelompok lebih jauh.

***e. Tahap Akhir***

Tahap ini adalah tahapan di mana anggota kelompok mulai mencoba perilaku baru yang telah mereka pelajari dan dapatkan dari kelompok. Umpanbalik adalah hal penting yang sebaliknya dilakukan oleh masing-masing anggota kelompok. Hal ini dilakukan untuk menilai dan memperbaiki perilaku kelompok apabila belum selesai. Oleh karena itu, tahap terakhir ini dianggap sebagai tahap melatih diri klien untuk melakukan perubahan.

Sehubungan dengan pengakhiran kegiatan, kegiatan kelompok harus ditujukan pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam kelompok. Kegiatan kelompok ini biasanya diperoleh dari pengalaman sesama anggota. Apabila pada tahap ini terdapat anggota yang memiliki masalah belum dapat terselesaikan pada fase sebelumnya, maka pada tahap ini masalah tersebut harus diselesaikan. Konselor dapat memastikan waktu yang tepat untuk mengakhiri proses konseling. Apabila anggota kelompok merasakan bahwa tujuan telah tercapai dan telah terjadi perubahan perilaku, maka proses konseling dapat segera diakhiri.

***f. Pascakonseling***

Jika proses konseling telah berakhir, sebaiknya konselor menetapkan adanya evaluasi sebagai bentuk tindak lanjut dari konseling kelompok. Evaluasi bahkan sangat diperlukan apabila terdapat hambatan dan kendala yang terjadi dalam pelak sanaan kegiatan dan perubahan perilaku anggota kelompok setelah proses konseling berakhir.

Konselor dapat menyusun rencana baru atau melakukan perbaikan pada rencana yang telah dibuat sebelumnya. Atau dapat melakukan perbaikan terhadap cara pelaksanaannya. Apa pun hasil dari proses konseling kelompok yang telah dilakukan seyogianya dapat memberikan peningkatan pada seluruh anggota kelompok. Karena inilah inti dari konseling kelompok, yaitu untuk mencapai tujuan bersama.

## *2.* KONSELING KARIR dengan PENDEKATAN *TRAIT and FACTOR*

### a. Defisisi Konseling Karir

Salah satu keputusan yang penting dalam kehidupan seseorang adalah mengambil keputusan yang berhubungan dengan pilihan pemantapan karirnya. Ketika pilihan karir yang baik akan mempengaruhi keseluruhan kehidupan individu. Keputusan dalam pemantapan karir itu merupakan suatu keputusan yang benar-benar harus dipikirkan dan dipertimbangkan agar tidak salah dalam memilihnya. Pemilihan pemantapan karir sangatlah membutuhkan proses yang lama, dan karir juga merupakan bagian dari proses perkembangan kehidupan seseorang nantinya. Dengan begitu di dalam proses memilih juga diperlukan perhitungan baik dan buruknya atau suatu alternative lainnya dari keputusan tersebut (Linda, Mega, and Afdal 2020). Untuk mengatasi pengambilan pemantapan karir, maka konselor dapat menggunakan konseling karir dengan pendekatan trait and factor. Pendekatan konseling *trait and factor* dikembangkan oleh *Frank Parson.* Menurut bahasa trait diartikan dengan sifat karakteristik seorang individu, sedang *factor* mengacu pada jenis atau posisi tertentu (Michael G 2020). Teori *trait and factor* mengasumsikan bahwa kesesuaian antara *trait* dengan faktor akan membawa pada kesuksesan karir seseorang, begitu pula sebaliknya. Asumsi-asumsi inilah yang melatarbelakangi lahirnya teori konseling *trait and factor* (Edmonds and Hampson 2020). Menurut Mahfud (2020) mendefinisikan bahwa konseling trait and factor yang menggunakan tes pada psikologis dalam mengdiagnosa kepribadian individu dinyatakan memiliki relevansi yang berhasil maupun gagal untuk jabatan dan dalam mengikuti program studi pada individu tersebut. Konseling trait-factor berpegang pada pandangan yang sama dan menggunakan alat tes psikologi untuk menganalisis atau mendiagnosis seseorang mengenai ciri-ciri atau dimensi/ aspek kepribadian tertentu yang diketahui mempunyai relevansi terhadap keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam memangku jabatan (Praswastantika, 2019). Menurut Winkel istilah pendekatan Konseling trait and faktor merupakan corak konseling yang menekankan pada pemahaman diri melalui testing psikologis dan penerapan pemahaman itu dalam memecahkan beraneka masalah yang dihadapi, terutama yang menyangkut pilihan program studi dan atau bidang pekerjaan. Sedangkan menurut Gunawan & Amalia (2020) Konseling trait and factor merupakan sebuah tatanan sifat dan faktor yang saling terhubung satu dengan yang lainnya seperti keahlian, minat, sikap, dan karakter. Selain itu tujuan konseling Trait and factor yaitu untuk membantu individu untuk

meningkatkan pemahaman dan cara mengontrol diri dengan cara membantu dalam menilai kekuatan dan kelemahan diri di dalam kegiatan diri dengan pergantian kemajuan tujuan hidup dan karir.

Berdasarkan beberapa definisi konseling *trait and factor* menurut para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa konseling *trait and factor* merupakan Upaya bantuan yang diberikan konselor kepada konseli melalui layanan konseling yang dapat membantu individu agar dapat memahami diri dan mampu memilih berbagai pemilihan pemantapan karirnya sesuai dengan minat, bakat, dan karakteristiknya.

**b. Kelebihan Konseling *Trait and Factor***

Konseling *Trait and Factor* memiliki kelebihan seperti halnya teori-teori lainnya. Kelebihan dari konseling ini sebagai berikut:

1. Pelaksanaan konseling ini lebih menekankan pada penggunaan tes-tes psikologis untuk

   mengidentifikasi trait atau karakteristik individu secara objektif dan kuantitatif, memberikan dasar yang cukup kuat untuk analisis karir.
2. Memberikan struktur yang jelas dan kerangka klasifikasi untuk memahami hubungan antara trait individu dan faktor-faktor dalam jabatan atau posisi pekerjaan.
3. Mendorong individu untuk memahami diri mereka sendiri dan mengambil keputusan karir berdasarkan pemahaman ini, memungkinkan pencocokan yang lebih baik antara individu dan pekerjaan.
4. Dapat diterapkan secara praktis dalam konseling karir untuk membantu individu memahami kecocokan mereka dengan pekerjaan atau karir tertentu.

Hal tersebut diatas sejalan dengan yang dikemukakan oleh Endah Iriani dan Nurjannah (2023) bahwa kelebihan dalam konseling trait and factor salah satunya ialah yang berfokus pada penggunaan data dari hasil tes psikologi. Hasil dari data tes tersebut dilakukan secara objektif sehingga konselor dapat mencocokkan hasil trait dengan factor.

c. **Kekurangan Teori Trait and Factor**

Konseling *Trait and Factor* memiliki kekurangan seperti halnya teori-teori lainnya. Kekurangan dari konseling ini sebagai berikut:

1. Terlalu simpel dalam memandang keberhasilan karir seseorang hanya melalui pencocokan trait dengan faktor pekerjaan, mengabaikan faktor-faktor kompleks lainnya.
2. Tidak selalu mempertimbangkan dinamika perubahan dalam kehidupan dan karir seseorang, seperti perkembangan dan perubahan kepentingan serta nilai nilai individu.
3. Tidak selalu memperhatikan peran dan dampak konteks sosial, budaya, atau

lingkungan dalam perkembangan karir individu.

4. Tidak sepenuhnya mempertimbangkan faktor emosional dan psikologis lain yang dapat mempengaruhi keputusan karir, seperti motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka kekurangan dari teori tersebut ialah dikatakan bahwa teori ini hanya bisa diterapkan pada remaja dan teori ini merupakan directive konseling sehingga kedudukan konselor yang lebih berperan aktif daripada konseli (Iriani & Nurjannah, 2023).

Berdasarkan hasil pemaparan kelebihan dan kekurangan diatas, maka dapat dilihat bahwa teori trait and factor hanya terfokus pada kondisi individu saat melakukan konseling saja tidak melihat dinamika kehidupan individu yang akan terjadi kedepannya mengingat individu dapat berubah kepribadian dan nilai-nilai hidupnya.

d. **Tahap Konseling Menggunakan Pendekatan Konseling Trait and Factor**

Konseling trait and factor dapat dilaksanakan dengan enam tahap prosesnya, yaitu: analisis, sintesis, diagnosis, prognosis, konseling (treatment), dan follow-up. E.G Williamson (Tarigan, 2021) menyusun tahap atau langkah konseling trait and factor sebagai berikut:

1) Analisis

Tahap mengumpulkan data-data serta informasi dari konseli tersebut. Hasil tes psikologi, baik tes bakat maupun tes minat yang dimiliki guru bk dapat dimanfaatkan sebagai salah satu data dalam tahap analisis. Pengumpulan data dari berbagai sumber tentang sikap, minat, latar belakang keluarga, pengetahuan, jenjang pendidikan, kemampuan, dan sebagainya secara subjektif atau objektif. Hasil data dari instrument non tes, seperti wawancara, angket, observasi ataupun portofolio diri konseli juga dapat digunakan dalam tahap analisis, sehingga diperoleh data yang akurat tentang diri konseli.

2) Sintesis

Tahap merangkum data dari hasil analisis tentang informasi diri, serta dapat menunjukan bakat, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh seorang konseli. Dalam mengelompokkan data ini di identifikasi kekuatan dan kelemahan dari diri konseli. Pada tahap ini konselor menghimpun serta meringkas dan menyusun data menurut teknik studi kasus dan profil tes untuk menekankan kekuatan atau kepribadian konseli

3) Diagnosis

Menggambarkan ciri-ciri dan masalah konseli yang menonjol membandingkan profil individual dengan profil kemampuan akademik, kemudian bekerja untuk menemukan sebab dari masalah yang diungkap. Pada tahap ini konselor dapat menemukan ketetapan dan pola yang mengarah pada permasalahan, sebab-sebab serta sifat-sifat konselli yang relevan, dan akan berpengaruh pada proses penyesuaian diri.

4) Prognosis

Menilai akibat-akibat masalah yang mungkin muncul, kemungkinan-kemungkinan penyesuaian dan dengan demikian menunjukkan tindakan-tindakan alternatif dalam penyesuaian untuk dipertimbangkan konseli.

5) Konseling

Mengadakan wawancara, memberi saran secara kooperatif tentang apa yang harus dilakukan sehingga mencapai penyesuaian yang diinginkan pada waktu itu dan di masa yang akan datang.

6) Follow-up (tindak lanjut)

Mengulang langkah-langkah 1-5 jika timbul masalah baru. Selanjutnya membantu konseli membuat program kegiatan yang diinginkan. Tindak lanjut ini juga mencakup penentuan keefektifan konseling yang telah dilaksanakan. Tahap ini merupakan bentuk tindak lanjut dari kegiatan konseling. Konselor perlu melakukan tindak lanjut dari pelaksanaan konseling dengan konseli. Hal yang dapat dilakukan dalam tahap ini adalah dengan mendiskusikan kembali dan melakukan pencocokan ulang terhadap keputusan karir yang diambil, atau terhadap permasalahan karir yang dialami konseli.

Sedangkan James dan Gilliland (2005:10) mengemukakan bahwasanya tahapa yang harus di lalui dalam konseling trait factor yaitu berlangsung dalam enam tahap pokok yaitu analisis, sintesis, diagnosis, pronosis, konseling (treatment), dan follow-up. Setiap tahap dijelaskan secara ringkas sebagai berikut.

1. Analisis

Analisis sebagai hubungan awal dalm suatu konseling maka konselor harus pandai dan bisa dalam mengumpulkan informasi tentang diri konseli dan latar kehidupannya. Tujuan yang inggin di dapat adri pengumpulan informasi yang dilakukan yaitu untuk memperoleh pemahaman tentang diri konseli sehubungan dengan syarat-syarat yang diperlukan untuk memperoleh penyesuaian diri, baik untuk masa sekarang maupun yang akan datang.

2. Sintesis

Sintesis merupakan usaha merangkum, menggolong-golongkan serta menghubung-hubungkan data yang telah dikumpulkan sehingga tergambarkan dalam keseluruhan pribadi konseli. Gambaran kelebihan-kelebihan konseli akan dilukiskan pada tahap ini.

3. Diagnosis

Diagnosis merupakan langkah menarik kesimpulan yang logis mengenai masalah-masalah yang dihadapi konseli atas dasar gambaran pribadi konseli hasil analisis dan sintesis. Tiga proses yang tidak bisa ditinggalkan dalam tahapan ini yaitu mengidentifikasi masalah, merumuskan berbagai sumber penyebab masalah (etiologi), dan sekaligus melakukan prognogis.

a. Identifikasi Masalah

Pada tahap ini dirumuskan masalah yang dihadapi konseli saat ini, penentuan masalah dapat dilakukan atas dasar kategori yang dikemukakan oleh Bordin atau Pepinsky.

b. Rumusan Masalah

Menurut Bordin, rumusan masalah dalam proses ini yaitu: dependen, kurangnya informasi, diri dan konflik, pilihan dan kecemasan, tidak ada masalah. Sedangkan menurut Pepinsky: kurangnya jaminan, kurang informasi, kurrangnya keterampilan, ketergantungan, konflik diri.

c. Etiologi

Langkah ini menentukan sebab-sebab timbulnya masalah. Ada dua sumber masalah, yakni sumber internal dan sumber eksternal. Kegiatan pada tahap ini meliputi pencarian hubungan antara masa lalu, sekarang, dan masa yang akan datang Konselor boleh mengunakan intuisinya dalam menduga sebab dari masalah yang sedang dihdapai oleh konseli, dan itu boleh dilakukan jika terdapat hanya sedikit atau tidak ada hasil penelitian ilmiah atau pengetahuan berdasar perkiraan rasional dalam hubungan dengan sebab-sebab gejala. Dalam mencari sebab dapat digunakan data yang terungkap pada tahap analisis, namun konselor harus dapat membedakan antara sebab dengan hubungan yang sederhana sifatnya.

4. Pronogis

Prognosis merupakan suatu kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dari diagnosis. Prognosis merupakan kajian untuk memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi berdasarkan data yang ada. Contoh: konseli yang memiliki kemampuan intelegensinya rendah, maka konseli prestasinya juga akan mengalami penuruan, jika ia tidak berminat pada suatu tugas/pekerjaan, maka ia akan gagal memperoleh kepuasan dalam bidang kerja tersebut, jika konseli rendah bakatnya dibidang mekanik, maka kemungkinan besar ia akan gagal memperoleh kepuasan dalam bidang kerja tersebut, jika konseli rendah bakatnya dibidang mekanik, maka kemungkinan besar in akan gagal studi pada program studi tekhnik mesin.

5. Konseling (treatment)

Konseling dapat dipandang sebagai keseluruhan proses pemberian bantuan, tetapi juga dapat dipandang sebagai salah satu tahap proses konseling. Konseling selalu dipandang sebagai salah satu tahap berarti pada hakekatnya tahap-tahap sebelumnya analisis, sintesis, diagnosis, dan prognosis dapat dilakukan konselor sebelum konseling. Pada tahap konseling dilakukan pengembangan alternatif pemecahan masalah, pengujian alternatif, dan pengambilan keputusan. Pengembangan alternatif pemecahan

masalah.

Pada hakikatnya konseling dimaksudkan untuk menemukan jalan keluar dari masalah yang dihadapi konseli. Strategi yang dapat digunakan dalam penentuan alternatif yaitu *Forcing Conformity, Changing Attitude, Learning the Needed Skills, Changing Environment, Selecting The Appropriate Environment.*

1) *Forcing Conformity*, suatu saat konseli dihadapkan pada posisi yang tidak mengenakkan. Ia harus melaksanakan tugas-tugas hidup yang di satu sisi ia harus jalani, maupun pada sisi lainnya ia tidak senang untuk melaksanakan. Pada posisi tidak ada pilihan ini, apabila konseli ingin mencapai tujuan hidupnya, ia harus melakukan juga.
2) *Changing Atitude*, dalam berbagai kasus, masalah konseli dapat diselesaikan melalui megubah sikap-sikap yang ditampilkan selama ini yang diduga menjadi penyebab timbulnya masalah yangdialami konseli. Sebagai ilustrasi, seorang siswa/ mahasiswa mengalami masalah pergaulan dengan teman disekolah / kampus, karena dimata teman bergaul, namun karena sifat hidupnya membuat ia tidak disenangi teman. Oleh karena itu, konseli harus mengubah sikap-sikap yang tidak disukai kawan.
3) *Learning The Needed Skills,* banyak konseli yang gagal mencapai tujuan, karena ia tidak terampil.
4) *Selecting The Appropriate Environment,* dalam keadaan tertentu perubahan sikap dan perilaku konseli sulit dilakukan karena lingkungan yang tidak memungkinkan untuk melakukan perilaku-perilaku yang diinginkan.
5) *Changing Environment,* beberapa masalah timbul karena lingkungan yang tidak mendukung.

6. Pengujian alternatif pemecahan masalah

   Untuk menentukkan mana alternatif yang akan diimplementasikan perlu di uji kelebihan dan kelemahan, keuntungan dan kerugian, factor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat apabila alternatif tersebut dilaksanakan.

7. Pengambialan Keputusan

   Alternatif-alternatif penyelesaian masalah yang diujikan ditentukan manakah yang dilaksanakan. Syarat yang harus dipertimbangkan dalam pemilihan alternatif yaitu ketetapan dengan masalah konseli, kegunaan alternatif bagi konseli dan feasibilitas alternatif yang dipilih.

## C. VISI DAN MISI KONSELING

Visi: Mewujudkan individu yang memiliki pemahaman diri yang mendalam, mampu mengenali bakat, minat, dan potensinya, serta dapat menentukan dan mengembangkan karir yang sesuai dengan karakteristik masing masing melalui konseling kelompok berbasis pendekatan Trait and Factor.

Misi:

1. Mampu memberikan layanan konseling kelompok yang efektif dengan pendekatan *Trait and Factor* untuk membantu individu dalam memahami karakteristik diri sendiri dalam pengambilan keputusan terhadap pemantapan pilihan karir.
2. Mampu membentuk lingkungan konseling kelompok yang suportif, partisipatif, interaktif dan kolaboratif,

sehingga individu merasa nyaman untuk berbagi pengalaman, bertukar ide, serta mendapatkan wawasan baru dalam perencanaan pemantapan pemilihan karirnya.

3. Melakukan tindak lanjut dan evaluasi berkala terhadap hasil konseling, guna memastikan keberlanjutan proses pemantapan karir dan efektivitas pendekatan *Trait and Factor* dalam pengembangan diri individu melalui konseling kelompok.
4. Mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan yang matang agar individu mampu memilih jalur karir dengan penuh keyakinan dan perencanaan yang matang.
5. Mengasah keterampilan komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang adaptif, dan kerja sama tim yang solid dalam dinamika konseling kelompok berbasis Trait and Factor, guna memperkuat kesiapan individu dalam membangun jaringan profesional serta mencapai pemantapan karir yang optimal.

## D. TUJUAN KONSELING

1. Tujuan konseling kelompok

   Tujuan konseling kelompok berdasarkan jurnal tentang teori trait and factor dalam bimbingan dan konseling karier adalah untuk membantu individu mengenali dan memahami trait serta faktor yang mempengaruhi keputusan karier mereka. Melalui proses ini, peserta diharapkan dapat memperjelas diri, menerima dan memahami kekuatan serta kelemahan mereka, serta mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang jalur karier yang sesuai dengan karakteristik pribadi. Konseling kelompok bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif, di mana anggota kelompok dapat berbagi pengalaman, memberikan dukungan, dan saling memberi masukan, sehingga mereka dapat membuat keputusan karier yang lebih tepat dan rasional. Dengan demikian, konseling kelompok tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mereduksi kebingungan dalam pemilihan karier, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

2. Tujuan Konseling Trait and Factor dalam pemantapan karir

Konseling trait and factor merupakan pendekatan yang sangat penting dalam bimbingan karir, bertujuan untuk membantu individu, khususnya siswa, memahami dan mengenali bakat, minat, serta potensi yang dimiliki. Melalui proses ini, individu diharapkan dapat merencanakan dan mengambil keputusan karir yang lebih tepat dan sesuai dengan karakteristik diri mereka. Pendekatan ini berfokus pada dua elemen utama: trait, yang merujuk pada sifat atau karakteristik individu, dan factor, yang mencakup syarat-syarat serta kondisi yang diperlukan dalam berbagai pekerjaan. Salah satu tujuan utama dari konseling ini adalah untuk meningkatkan kesadaran diri individu terhadap kemampuan dan potensi yang dimiliki. Konselor akan membantu individu untuk melakukan refleksi diri, sehingga mereka dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang diri sendiri, individu dapat mengeksplorasi pilihan karir yang sesuai dengan minat dan bakat yang telah teridentifikasi. Selain itu, konseling trait and factor juga bertujuan untuk memberikan informasi yang relevan mengenai berbagai pilihan karir yang ada.

Konselor akan menyampaikan informasi tentang syarat-syarat dan prospek dari berbagai jenis pekerjaan, sehingga individu dapat membuat perbandingan dan evaluasi yang lebih baik terhadap pilihan karir yang ada. Hal ini penting untuk membantu individu dalam menghindari keputusan karir yang didasarkan pada ketidaktahuan atau tekanan dari lingkungan sekitar. Konseling ini juga berfungsi sebagai dukungan emosional bagi individu yang mungkin mengalami kebingungan atau ketidakpastian dalam menentukan arah karir mereka. Dengan memberikan ruang untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman, konselor dapat membantu mengurangi kecemasan yang sering dialami oleh individu saat menghadapi keputusan penting dalam hidup, seperti pemilihan karir.

Melalui proses ini, individu akan merasa lebih percaya diri dan siap untuk menghadapi tantangan yang akan datang. Selanjutnya, tujuan lain dari konseling trait and factor adalah untuk memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang lebih rasional. Konselor dapat menggunakan berbagai alat dan tes psikologis untuk mengumpulkan data yang diperlukan, yang akan membantu individu dalam memahami lebih dalam tentang diri mereka dan kondisi yang ada di dunia kerja. Dengan data yang akurat, individu dapat membuat keputusan karir yang didasarkan pada informasi yang objektif dan relevan. Akhirnya, konseling trait and factor bertujuan untuk mendorong individu agar terus mengembangkan diri dan karir mereka setelah keputusan diambil. Konselor akan mengajak individu untuk merencanakan langkah-langkah selanjutnya dalam mencapai tujuan karir mereka, termasuk pengembangan keterampilan dan pendidikan lanjutan yang mungkin diperlukan. Dengan demikian, konseling ini tidak hanya berfokus pada pemilihan karir, tetapi juga pada pengembangan berkelanjutan dan pencapaian kesuksesan dalam dunia kerja. Secara keseluruhan, tujuan konseling trait and factor dalam pemantapan karir adalah untuk membantu individu mengenali dan memahami diri mereka secara mendalam,

memberikan informasi yang relevan tentang pilihan karir, serta mendukung mereka dalam membuat keputusan yang tepat dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai kesuksesan di masa depan.

## E. PRINSIP DASAR KONSELING KELOMPOK dengan PENDEKATAN KONSELING *TRAIT AND FACTOR* DALAM PEMANTAPAN KARIR SISWA

Pemilihan karir seringkali menjadi permasalahan yang sulit untuk dipecahkan bagi sebagian orang. Karena berbagai faktor yang mendasari pemilihan karir, individu sangat mungkin mengalami perubahan minat karir. Pemilihan karir sangatlah membutuhkan proses yang lama, dan karir juga merupakan bagian dari proses perkembangan kehidupan seseorang nantinya. Pemilihan karir adalah penentuan dalam pengambilan keputusan sebagai suatu proses dimana seseorang memutuskan pilihannya berdasarkan kemampuan dan kualifikasi peserta didik itu sendiri, sesuai karakteristik masing-masing jurusan, minat, bakat, serta mengetahui rencana kuliah guna untuk prospek karir dimasa depan. Kebingungan dalam memantapkan atau memilih karir yang tepat dapat dialami oleh siapa saja terutama pada masa perubahan atau peralihan dari anak-anak ke masa dewasa yang disebut fase remaja begitu juga dengan memasuki masa sekolah menengah menjadi masa dimana siswa mulai memasuki fase remaja. Seperti kita ketahui bahwa kebingungan dan ketidaksiapan peserta didik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Sekolah Menengah Atas (SMA) terhadap karirnya masih kerap terjadi saat ini. Melihat fenomena yang terjadi perlunya bantuan yang diberikan oleh konselor sekolah untuk membantu meningkatkan pemahaman siswa dalam menentukan pemantapan karir di masa depan. Pemantapan karir ialah salah satu aspek terpenting pada jenjang kehidupan masa depan dikarenakan karir memiliki hubungan yang erat dengan aspek fisik dan psikologi individu hal ini merupakan hal penting untuk merencanakan sedini mungkin karir bagi seseorang (Dyah, 2019). Pada fase ini siswa seringkali mengalami eksplorasi karir, pengambilan keputusan sekolah lanjut disertai perasaan bimbang, ragu- ragu, ketidakpastian yang mengakibatkan stress. Salah satu upaya dalam menangani pemantapan karir siswa yaitu melalui konseling kelompok dengan pendekatan konseling Trait and Factor. Karena adanya hal tersebut maka diperlukan adanya konseling kelompok melalui pendekatan konseling karir dengan pendekatan teori trait and factor sebagai bentuk konseling yang mengaplikasikan dinamika kelompok untuk menyelesaikan masalah yang dapat diatasi. Konseling kelompok terlaksana dengan adanya anggota kelompok yang memiliki permasalahan atau latar belakang masalah yang serupa, dalam pelaksanaan aktivitas kelompok konseli dapat mengemukakan atau menyatakan ada yang menjadi permasalahannya begitupun dengan pemberian masukan dan pendapat serta saran dalam menghadapi permasalahan sesama anggotanya. Individu atau siswa yang memiliki rasa ragu dan kebingungan untuk memutuskan pemantapan pilihan karirnya, sangat membutuhkan bantuan untuk mendapatkan gambaran, pengertian, informasi dan pemahaman mengenai bidang pekerjaannya.

Karena terciptanya pemahaman mengenai pengambilan keputusan pilihan pekerjaan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, siswa diharapkan bisa berkembang dengan baik. Problematika yang sering terjadi dalam pengambilan keputusan dalam pemantapan pilihan karir yang dialami siswa diantaranya dikarenakan adanya penghambat seperti kurangnya support dari pihak keluarga, factor biaya, factor lingkungan dan factor kesehatan siswa maka diperlukan adanya konseling kelompok menggunakan pendekatan *trait and factor*. Dalam hal ini, Konselor memainkan peran yang sangat penting dalam suatu proses pemecahan masalah bagi siswa di sekolah, mereka tidak hanya sebagai seorang pendidik atau pengawas yang hanya bertanggung jawab sebagai seorang guru tetapi menjadi guru BK yang diharapkan mampu mendidik siswa untuk mandiri dalam melakukan proses pengambilan keputusan dan mengembangkan potensi siswa (Irmayanti & Yuliani, 2020). Terutama bagi siswa yang kurang memiliki pengalaman hidup serta memiliki kesulitan dalam membuat atau memutusan perjalanan karirnya agar dapat berjalan dengan baik. Hal ini mendorong guru BK (konselor) harus bijaksana dalam melakukan pendekatan trait and factor untuk karir siswa (Wulandari et al., 2020).

Konseling kelompok merupakan upaya membantu individu melalui proses interaksi yang bersifat pribadi antara konselor dan konseli agar konseli dapat memahami diri dan lingkunganya, mampu membuat keputusan dan menentukan tujuan bedasarkan nilai-nilai yang diyakininya sehingga konseli merasa bahagia dan efektif prilakunya (Pranata, 2020; Lukman, 2021). Sedangkan menurut Prayitno, konseling kelompok adalah layanan yang mengikuti sejumlah peserta dalam bentuk kelompok dengan konselor sebagai pemimpin kegiatan kelompok dengan mengaktifkan dinamika kelompok guna membahas berbagai hal yang berguna bagi pengembangan pribadi atu pemecahan masalah individu yang sifatnya pribadi yang menjadi peserta kegiatan kelompok (Irjayanti & Azis, 2023). Istilah konseling *trait- factor* dideskripsikan sebagai corak konseling yang menekankan pemahaman diri melalui testing psikologis dan penerapan pemahaman itu dalam memecahkan beraneka problem yang dihadapi, terutama menyangkut dalam pilihan program studi/ bidang pekerjaan yang sesuai dengan diri individu. Menurut bahasa *trait* diartikan dengan sifat karakteristik seorang individu, sedang *factor* mengacu pada jenis atau posisi tertentu (Rumsey, 2020). Pendekatan konseling *Trait and factor* menjadi corak konseling yang menekankan pemahaman individu melalui testing psikologis dan penerapan pemahaman itu dalam memecahkan beraneka problem yang dihadapi, terutama yang menyangkut pilihan karir. Teori *trait and factor* dikembangkan oleh frank Parson.

Menurut Winkel istilah Pendekatan Konseling trait and faktor merupakan corak konseling yang menekankan pada pemahaman diri melalui testing psikologis dan penerapan pemahaman itu dalam memecahkan beraneka masalah yang dihadapi, terutama yang menyangkut pilihan program studi dan atau bidang pekerjaan. Konseling Karir dengan pendekatan *Trait dan Factor* ialah suatu layanan konseling karir yang menyatakan bahwasanya prinsip yang menuju pada kemampuan

(termasuk penyesuaian atau intelegensi umum, bakat tertentu (khusus), kemampuan akademik serta kinerja), minat pada pekerjaan, dan ciri khas (Melianasari, D, 2022). Dengan kata lain pendekatan konseling Trait and Factor digunakan sebagai salah satu alternatif konselor dalam membantu permasalahan klien yang berkaitan dengan pemilihan karir. Pendekatan konseling *trait and factor* mengasumsikan bahwa kesesuaian antara trait dengan faktor akan membawa pada kesuksesan karir seseorang. Prinsip-prinsip dalam konseling karir menggunakan pendekatan *trait and factor* yaitu:

a) Sebuah tatanan sifat dan faktor yang saling terhubung dan dapat diukur satu dengan yang lainnya seperti keahlian, minat, sikap, dan karakter.
b) Setiap individu dapat meningkatkan pemahaman dan cara mengontrol diri dengan cara membantu dalam menilai kekuatan dan kelemahan diri di dalam kegiatan diri dengan pergantian kemajuan tujuan hidup dan karir,
c) Menggunakan tes pada psikologis dalam mengdiagnosa kepribadian individu yang dinyatakan memiliki relevansi yang berhasil maupun gagal.
d) Mengukur sifat, kemampuan, kecerdasan dan keterampilan setiap individu.
e) Berpegang pada pandangan yang sama dan menggunakan alat tes psikologi untuk menganalisis atau mendiagnosis seseorang mengenai ciri-ciri kepribadian.

Sedangkan menurut Mahardijaya (2019) mengatakan bahwa prinsip konseling Trait and Factor yakni:

a. membantu memecahkan masalah klien yang berkenaan dengan karirnya
b. Analisis berkenaan dengan pengumpulan data klien.
c. Sintesia, merangkup informasi untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan klien,
d. Diagnosis atau kesimpulan mengenai masalah karakteristiknya.
e. Prognosis atau prediksi konselor mengenai perkembangan konseli kedepannya,
f. Treatmen atau konseling yaitu proses penyesuaian kembali antara konselor dan klien.
g. Melakukan Tindak lanjut.

Berdasarkan pemaparan prinsip diatas dapat membantu konseli dalam hal memecahkan masalah peserta didik berkenaan dengan pemantapan karirnya. Selain itu, pelaksanaan layanan konseling kelompok mengenai karir oleh guru BK atau konselor dapat dicapai dengan menggunakan pendekatan teori karir yang salah satunya adalah *trait and factor.* Pendekatan *trait and factor* memiliki keistimewaan yang mendorong siswa untuk melihat diri sendiri dan mencari solusi dari masalah yang dihadapinya. Pendekataan *Trait and factor* memiliki keunikan yang akan mendorong siswa agar dapat mengekspresikan diri dan menentukan pemecahan dari masalah yang dihadapinya. Pendekatan ini dapat dianggap sebagai suatu metode yang relevan dan efektif dalam menyediakan layanan konseling karir. Melalui pendekatan ini, konselor dapat membantu individu untuk mengidentifikasi dan memahami karakteristik pribadi *(trait)* dan faktor-faktor lingkungan atau pekerjaan *(factor)* yang dapat memengaruhi pilihan karir mereka. Pendekatan ini memberikan landasan yang kokoh untuk membantu individu membuat keputusan karir yang lebih informasional dan sesuai dengan keunikan mereka

(Syamal, Yusuf, & Afdal, 2021)

## F. ISI MODEL KONSELING

Model konseling Trait and Factor, yang diperkenalkan oleh Frank Parsons pada awal abad ke-20, merupakan pendekatan penting dalam bimbingan karier. Model ini berfokus pada pencocokan antara karakteristik individu (trait) dan persyaratan pekerjaan (factor). Trait mencakup sifat, minat, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, sementara factor merujuk pada syarat dan tipe yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Dalam praktiknya, konselor menggunakan instrumen tes psikologis untuk membantu klien mengidentifikasi trait mereka. Hasil dari tes ini memberikan data objektif tentang karakteristik klien yang kemudian dibandingkan dengan faktor-faktor yang ada pada berbagai jenis pekerjaan. Dengan demikian, konselor dapat membimbing klien dalam merencanakan karier yang sesuai dengan potensi mereka. Salah satu tujuan utama dari model ini adalah untuk membantu klien membuat keputusan karier yang tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Muhajirin (2020) menunjukkan bahwa konseling berbasis model Trait and Factor terbukti efektif dalam mengurangi kesulitan klien dalam membuat keputusan karier. Klien yang memahami trait diri mereka dan mendapatkan informasi mengenai syarat dan prospek pekerjaan cenderung lebih mampu merencanakan langkah karier mereka dengan baik. Dalam konteks ini, konselor tidak hanya berfungsi sebagai pemberi informasi, tetapi juga sebagai pendamping yang membantu klien mengatasi kebingungan dan keraguan dalam memilih karir. Dengan menggunakan pendekatan ini, klien dapat mengevaluasi pilihan karir yang ada dan mengidentifikasi mana yang paling sesuai dengan trait yang mereka miliki.

Selain itu, Zatrahadi et al. (2021) menegaskan pentingnya peran konseling ini dalam pemilihan jurusan pendidikan. Konselor tidak hanya membantu dalam identifikasi trait, tetapi juga memberikan informasi yang relevan tentang berbagai opsi karier yang dapat dipilih oleh klien. Dengan demikian, model Trait and Factor tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk keputusan karier, tetapi juga sebagai dasar untuk perencanaan pendidikan yang lebih baik. Misalnya, seorang siswa yang memiliki kemampuan analitis yang kuat dan minat dalam bidang sains mungkin disarankan untuk mempertimbangkan jurusan teknik atau kedokteran. Dengan informasi yang tepat, siswa akan lebih siap untuk menghadapi tantangan yang ada di jurusan yang mereka pilih dan lebih mungkin untuk berhasil di bidang tersebut. Secara keseluruhan, model konseling Trait and Factor memberikan kerangka kerja yang efektif untuk membantu individu memahami diri mereka dan merencanakan karir yang sesuai. Dengan menekankan pentingnya pencocokan antara trait individu dan persyaratan pekerjaan, pendekatan ini berkontribusi pada keputusan yang lebih baik dan perencanaan pendidikan yang lebih tepat. Dengan demikian, konseling berbasis model ini tidak hanya membantu individu dalam mencapai tujuan karir mereka tetapi juga dalam mengembangkan potensi maksimal yang mereka miliki.

Teori ini berfokus pada pencocokan antara karakteristik individu (trait) dan persyaratan pekerjaan (factor). Hakekat manusia dalam konteks ini dipahami sebagai individu yang memiliki

potensi, keunikan, dan keinginan untuk berkembang. Dan "Konseling Trait and Factor berupaya membantu individu mengenali dan memahami bakat serta minat mereka sehingga dapat memilih karir yang sesuai." Pendekatan ini tidak hanya membantu individu dalam pengambilan keputusan karir, tetapi juga dalam memahami diri mereka secara lebih mendalam.

**a. Pandangan Hakekat Manusia dalam pendekatan Trait and Factor**

Hakekat manusia dalam teori Trait and Factor mencerminkan pandangan bahwa setiap individu adalah unik dan memiliki potensi yang dapat diukur. Trait, dalam konteks ini, mencakup berbagai aspek kepribadian, seperti bakat, minat, dan nilai-nilai. Teori ini berasumsi bahwa "setiap orang memiliki keunikan yang dapat diukur dan memiliki pengaruh terhadap pilihan karir mereka" (Zeni, 2016). Dengan demikian, pemahaman akan trait individu menjadi langkah awal yang penting dalam proses konseling. Individu tidak hanya dipandang sebagai penerima informasi, tetapi juga sebagai agen aktif yang dapat mengembangkan potensi mereka. Dalam proses ini, konselor berperan sebagai fasilitator yang membantu klien dalam menggali dan mengidentifikasi trait mereka. Menurut Syamal et al. (2021), "Konselor berfungsi untuk membantu klien memahami diri mereka dan merencanakan langkah karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki".

Pendekatan trait and factor merupakan salah satu pendekatan konseling yang dipelopori oleh tokoh yang bernama Willamson. Pendekatan trait and factor merupakan layanan konseling yang banyak menggunakan alat pengukur terhadap atribut konseli seperti bakat, kemampuan, minat, tikah laku dan kepribadiannya. Pendekatan ini mencoba secara intelektual dan rasional menerangkan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh setiap anggota kelompok, cara pemecahan permasalahan serta proses konselingnya didekati secara logis dan rasional. Oleh karena itu, implikasi dari model pendekatan konseling ini adalah "penggunaan tes psikologi" sebagai alat yang dipandang valid untuk memperoleh informasi yang objektif mengenai permasalahan diri individu ataupun kelompok.

Pendekatan konseling trait and factor memandang bahwa kepribadian anusia merupakan suatu komponen sistematis yang berisi sifat atau suatu factor yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Teori berkaitan tentang perkembangan keribadian manusia ditentukan oleh factor pembawaan dan lingkungan tempat tinggalnya. Dari hal ini, dapat diketahui bahwa pendekatan konseling trait and factor memandang individualitas individu dan keunikannya.

**b. Asumsi Dasar Konseling Trait and Factor**

Pendekatan trait and factor menekankan pada ciri atau sifat yang dimiliki peserta didik dan berdampak pada pengambilan keputusan karir. Setiap peserta memiliki perbedaan ciri dan sifat, sehingga pendekatan trait and faktor sangat membantu peserta didik dalam pengambilan keputusan karir sesuai dengan pilihan jurusan dan bidang pekerjaan yang diinginkan. Wiliams dalam (Ariantoko, 2011) mempunyai pandangan mengenai asumsi dasar konseling trait and factor yaitu:

1. Setiap individu mempunyai sejumlah kemampuan dan potensi seperti taraf intelegensi, bakat khusus dan taraf kreativitas, serta taraf minat dan keterampilan yang bersama-sama membentuk

suatu pola yang khas setiap individu. Kemampuan dan potensi-potensi itu merupakan ciri-ciri kepribadian (trait).

2. Pola kemampuan dan potensi yang tampak pada seseorang menunjukkan hubungan yang berlainan dengan kemampuan dan keterampilan yang dituntut pada seorang pekerja diberbagai bidang pekerjaan.
3. Di institut pendidikan, program studi menuntut kurikulum dengan kualifikasi tertentu. Konseli akan lebih mudah belajar jika tuntutan kurikulum tersebut sesuai dengan minat dan kemampuan siswa.

Selain itu Miller, James dan Gilliland (James, 1989) juga mempunyai pandangan mengenai asumsi dasar konseling trait and factor, yaitu :

1. Setiap individu memiliki sifat yang unik dan tetap yang dapat diukur
2. Ada sebuah pola yang unik dari kepribadian individu yang berguna untuk sebuah penampilan yang meyakinkan dari setiap pekerjaan
3. Sangat mungkin untuk mencocokkan kepribadian individu dengan sifat yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan dengan dasar yang rasional dan aktual
4. Semakin dekat kecocokan antara sifat seseorang dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan, semakin besar kemungkinan individu tersebut akan sukses
5. Kepribadian seseorang dapat dilihat dari sebuah konteks seberapa cocoknya individu dalam suatu lingkungan luas yang meliputi letak geografis, warisan budaya, latar belakang keluarga, pengaruh kelas ekonomi sosial, keadaan sekolah, dan keadaan iklim ekonomi
6. Dalam konteks yang lebih luas, konseling karir dapat sejalan dengan tugas perkembangan seperti pergi ke sekolah, mengurus keluarga, atau merencanakan passion.

## G. PROSEDUR DAN PELAKSANAAN KONSELING KELOMPOK TRAIT and FACTOR

<table>
<tr><td>No</td><td colspan="2">PERTEMUAN 1 PENGUNGKAPAN AWAL</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Sesi “Mengenal Diri sebagai Langkah Awal Pemantapan Karier”<br>(Pendekatan Trait and Factor – Tahap Analisis)</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Tujuan: Konseli memahami tujuan umum dari garis besar layanan konseling kelompok trait and factor, Membantu peserta konseling memahami karakteristik dirinya (trait), mengenali faktor-faktor pekerjaan (factor), dan mencocokkannya sehingga mampu menetapkan pilihan karier yang tepat.<br>Kegiatan:<br>1. Membangun keakraban dan rasa percaya antara pemimpin kelompok dengan konseli.<br>2. Menjelaskan pendekatan konseling trait and factor dengan mengenal diri, mengenal pekerjaan, dan mencocokkan sesuai potensi yang dimiliki<br>3. melakukan orientasi layanan dan pembuatan kesepakatan saat melakukan konseling kelompok dengan membuat aturan serta komitmen dalam menjaga kerahasiaan<br>4. menjelaskan tujuan kemampuan dalam pemantapan karier, dan tujuan pre-test<br>5. Melakukan pengisian instrumen awal (Inventori Minat, Nilai, dan Kemampuan konseli) sebagai Alat bantu untuk mulai mengenal trait pribadi sebagai data awal</td></tr>
<tr><td>1.</td><td>Topik</td><td>Mengenal Diri untuk Masa Depan</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Tujuan</td><td>1. Anggota kelompok memahami tujuan umum dan menjelaskan garis besar layanan<br>2. Anggota kelompok memahami karakteristik dirinya dan mengenali berbagai faktor pekerjaan<br>3. Anggota kelompok mengungkap potensi diri melalui minat, nilai dan kemapuan</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Tahapan Konseling Kelompok Trait and Factor</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Tahap Awal</td><td>1. Pemimpin kelompok menyambut seluruh anggota<br>2. Pemimpin kelompok membuka kegiatan dengan doa bersama<br>3. Pemimpin melakukan perkenalan dengan seluruh anggota kelompok dan memandu seluruh anggota kelompok untuk lebih mengenal sesama anggota kelompok<br>4. Pemimpin kelompok menjelaskan tujuan konseling kelompok</td></tr>
</table>

| | | |
|---|---|---|
| | | 5. Pemimpin kelompok memberi penjelasan tata cara pelaksanaan konseling kelompok sesuai dengan kesepakatan kelompok<br>6. Pemimpin kelompok memberikan gambaran alur 6 kali pertemuan berdasarkan tahap-tahap konseling TF (Analisis, Sintesis, Diagnosis, Prognosis, Treatment, Follow-up) dan pemimpin kelompok menjelaskan maksud tahapan konseling TF<br>7. Membangun norma, kode etik, dan kesepakatan bersama dengan menetapkan aturan-aturan kelompok, membangun komitmen, serta merahasiakan semua yang terjadi dalam konseling kelompok<br>8. Pemimpin kelompok mengajak anggota kelompok menyampaikan ikrar atau janji kesepakatan konseling kelompok<br>9. Pemimpin kelompok membagikan lembar kesepakatan konseling sebagai ketersediaan mengikuti kegiatan konseling kelompok dari pertemuan pertama sampai pertemuan terakhir<br>10. minta masing-masing anggota kelompok untuk mengisi inventori minat, nilai, dan bakat sebagai dasar pemetaan diri pada tahap awal. |
| 4. | Tahap peralihan (transisi) | 1. Menjelaskan kembali tujuan pelaksanaan kegiatan konseling kelompok Trait and Factor<br>2. Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan anggota kelompok untuk melaksanakan kegiatan konseling kelompok realitas<br>3. Memperhatikan kesiapan anggota kelompok untuk memulai kegiatan |
| 5. | Tahap inti (kegiatan) | **Penjelasan Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok akan memandu anggota kelompok untuk mulai mengutarakan masalah yang dihadapi dalam pemantapan keputusan karier.<br>2. Ketika salah satu anggota kelompok menyampaikan permasalahannya, pemimpin kelompok mengarahkan anggota kelompok lainnya untuk aktif mendengarkan dan memperhatikan ungkapan permasalahan tersebut.<br>3. Anggota kelompok kemudian diminta memberikan tanggapan, komentar, atau saran sebagai bentuk empati dan perhatian serta menunjukan bahwa ungkapan tersebut telah disampaikan dengan tepat.<br>4. Pemimpin kelompok meringkas hasil diskusi yang disampaikan dari masing-masing anggota kelompok.<br>**Penggalian Latar Belakang Masalah**<br>1. Anggota kelompok dapat mengungkapkan pikiran dan perasaan terkait dengan pengambilan keputusan |

| | | |
|---|---|---|
| | | karier, sehingga masalah yang dialami masing-masing anggota kelompok menjadi lebih jelas.<br>2. Pemimpin membantu menggali latar belakang masalah menggunakan teknik eksplorasi dan wawancara. Teknik ini berfokus pada pendalaman data diri melalui klarifikasi minat, nilai dan kemampuan yang telah diidentifikasi sebelumnya.<br>3. Pemimpin kelompok membantu anggota kelompok untuk mengaitkan antara karakteristik pribadi (trait) dengan tuntutan pekerjaan (factor) guna untuk menemukan akar penyebab dari kebingungan atau hambatan dalam pemilihan pemantapan karir yang di alami.<br>**Tahap Penyelesaian Masalah**<br>1. Masing-masing anggota kelompok menginterpretasi hasil analisis sebelumnya untuk mengidentifikasi karier yang paling cocok berdasarkan kesesuaian trait dan factor yang dimiliki.<br>2. Masing-masing anggota kelompok membuat daftar pekerjaan potensial berdasarkan hasil klarifikasi minat, nilai, dan kemampuan.<br>3. Pemimpin kelompok memfasilitasi diskusi kelompok kecil mengenai bagaimana karakteristik pribadi dapat dikaitkan dengan tuntutan dan prospek pekerjaan tertentu.<br>4. Pemimpin membimbing konseli menyusun rencana tindakan awal untuk menuju pilihan karier yang cocok dengan membuat *Career Action Plan.*<br>5. Masing-masing anggota kelompok dapat mempresentasikan hasil kesimpulan dirinya terkait pekerjaan yang sesuai dan langkah-langkah persiapan yang akan ditempuh.<br>6. Pemimpin kelompok dan anggota memberi masukan dan dukungan terhadap presentasi anggota lainnya sebagai bentuk validasi sosial dan penguatan motivasi.<br>7. Pemimpin kelompok mengajak semua anggota kelompok untuk bersama-sama menetapkan tujuan yang hendak dicapai<br>8. Pemimpin kelompok meminta seluruh anggota kelompok berdiskusi bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<br>9. Pemimpin kelompok memberikan arahan kepada seluruh anggota kelompok untuk menyatakan kesiapannya untuk melanjutkan pelaksanaan langkah selanjutnya dalam kegiatan konseling kelompok trait and factor. |

| | | |
|---|---|---|
| 6. | Tahap Penutup | 1. Pemimpin kelompok menjelaskan bahwa kegiatan konseling kelompok trait and factor akan segera diakhiri.<br>2. Pemimpin kelompok meminta anggota kelompok untuk memberikan kesan-kesan setelah mengikuti pertemuan awal kegiatan konseling.<br>3. Pemimpin kelompok merencanakan kegiatan selanjutnya.<br>4. Pemimpin kelompok meminta salah satu anggota kelompok untuk memimpin doa dan mengucapkan terimakasih atas partisipasi seluruh anggota kelompok. |
| 7. | Teknik / Metode | Analisis, Modeling, Wawancara, Diskusi Kelompok, Refleksi diri, inventory minat, nilai dan bakat. |
| 8. | Aktivitas Pendukung | Membuat pohon karier dengan menuliskan cita-cita di kertas, Rencana tindakan nyata *(Career Action Plan)* dan harapan terhadap karier di masa depan. |
| | **PERTEMUAN 2 IDENTIFIKASI KEKUATAN DAN KELEMAHAN DIRI**<br><br>*Pendekatan Trait and Factor – Tahap Sintesis* | |
| 1 | Topik | Memahami Kekuatan dan Kelemahan Diri dalam Pengambilan Keputusan Karier |
| 2 | Tujuan | • Anggota kelompok mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pribadi.<br>• Anggota kelompok mulai menyadari hubungan antara karakteristik pribadi (trait) dan pilihan pekerjaan (factor).<br>• Meningkatkan refleksi diri terhadap potensi dan hambatan dalam pemantapan karier. |
| 3 | Tahap Awal | • Konselor membuka sesi dengan mengingatkan tujuan kelompok dan mereview secara singkat kegiatan pertemuan 1.<br>• Konselor memimpin setiap anggota kelompok untuk secara bergiliran mempresentasikan ringkasan data mereka. Ini bisa mencakup: |
| 4 | Tahap Transisi | • Hasil tes bakat dan minat.<br>• Identifikasi kekuatan dan kelemahan pribadi.<br>• Pengalaman pendidikan dan pekerjaan sebelumnya.<br>• Nilai-nilai dan preferensi terkait karir.<br>• Anggota kelompok lain diberi kesempatan untuk memberikan umpan balik atau klarifikasi (dengan bimbingan konselor untuk memastikan suasana positif dan konstruktif). |
| 5 | Tahap Inti (Kegiatan) | • **Diagnosis Masalah**<br>1. Fokus pada Masalah Karir: Konselor mengarahkan diskusi ke identifikasi masalah karir spesifik yang dihadapi anggota kelompok. Ini mungkin termasuk:<br>Ketidakpastian karir.<br>Konflik antara minat dan bakat.<br>Kurangnya informasi tentang pilihan karir.<br>Hambatan dalam pengambilan keputusan karir.<br>• **Analisis Penyebab:** |

| | | |
|---|---|---|
| | | Konselor memimpin diskusi untuk menganalisis faktor-faktor yang mungkin menyebabkan atau memperburuk masalah karir tersebut. Ini bisa mencakup:<br>1. Faktor internal (misalnya, kurangnya kepercayaan diri, kecemasan, nilai-nilai yang bertentangan).<br>2. Faktor eksternal (misalnya, tekanan keluarga, kondisi pasar kerja, kurangnya sumber daya).<br>Anggota kelompok didorong untuk berbagi pengalaman pribadi dan memberikan perspektif satu sama lain.<br>• **Perumusan Masalah:**<br>Dengan bantuan konselor, setiap anggota kelompok merumuskan masalah karir utama mereka dengan jelas dan ringkas.<br>• Konselor mencatat rumusan masalah ini. |
| 6 | Tahap Penutup | • Menyimpulkan hasil kegiatan hari ini.<br>• Mengajak anggota merefleksikan proses yang telah dilalui.<br>• Memberi penguatan dan motivasi untuk terus mengeksplorasi diri.<br>• Menyampaikan agenda untuk pertemuan ke-3.<br>• Doa penutup dan apresiasi. |
| 7 | Teknik / Metode | Diskusi Kelompok, Refleksi Diri, Umpan Balik Sosial, Ice Breaking, Worksheet "Kekuatan & Kelemahan" |
| 8 | Aktivitas Pendukung | • Worksheet "Cermin Diri"<br>• Kartu Pos Umpan Balik dari Teman<br>• Bagan "Trait vs Profesi" yang dapat ditempel di kelas atau dibawa pulang. |
| | **PERTEMUAN 3 MENENTUKAN MASALAH DAN MENARIK KESIMPULAN**<br><br>*Pendekatan Trait and Factor – Tahap Diagnosis* | |
| 1 | Topik | Menentukan Masalah dan Mengenali Akar Hambatan dalam Pemantapan Karier |
| 2 | Tujuan | • Anggota kelompok mampu merumuskan masalah utama yang mereka hadapi terkait pemantapan karier.<br>• Anggota kelompok dapat mengenali faktor penyebab permasalahan karier baik dari dalam diri maupun lingkungan.<br>• Anggota kelompok mulai menyadari arah perubahan yang diperlukan untuk mencapai karier ideal. |
| 3 | Tahap Awal | • Konselor memulai sesi dengan mereview masalah karir yang telah dirumuskan pada pertemuan sebelumnya.<br>• Konselor memimpin diskusi tentang potensi konsekuensi dari masalah karir tersebut jika tidak ditangani. Ini bisa mencakup:<br>Dampak emosional (misalnya, stres, ketidakbahagiaan).<br>Dampak finansial (misalnya, pekerjaan yang tidak memuaskan, pengangguran).<br>Dampak pada perkembangan pribadi (misalnya, kurangnya pemenuhan potensi). |

| | | |
|---|---|---|
| | | • Anggota kelompok didorong untuk berbagi pandangan dan kekhawatiran mereka. |
| 4 | Tahap Transisi | • Konselor memfasilitasi brainstorming untuk menghasilkan berbagai pilihan alternatif atau tindakan yang dapat diambil untuk mengatasi masalah karir. Ini bisa mencakup:<br>Mencari informasi lebih lanjut tentang karir tertentu.<br>Mengembangkan keterampilan baru.<br>Mengubah sikap atau keyakinan yang menghambat.<br>Membuat keputusan karir yang berbeda.<br>• Konselor mendorong pemikiran kreatif dan eksplorasi berbagai kemungkinan. |
| 5 | Tahap Inti (Kegiatan) | • **Aktivitas 1: Rumusan Masalah Pribadi**<br>1. Anggota kelompok menuliskan masalah utama dalam pengambilan keputusan karier (bingung jurusan, tekanan keluarga, kurang informasi, dll).<br>2. Pemimpin memfasilitasi diskusi kelompok kecil untuk berbagi dan mengklarifikasi masing-masing rumusan masalah.<br>• **Aktivitas 2: Identifikasi Penyebab Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok memandu menggunakan **pohon masalah** (akar – batang – buah): akar = penyebab, batang = masalah utama, buah = akibatnya.<br>2. Diskusi terbuka mengenai faktor internal (minat, kepercayaan diri) dan eksternal (lingkungan, ekonomi, orang tua).<br>• **Aktivitas 3: Menyusun Hipotesis Sementara**<br>1. Konseli mencoba menyusun kesimpulan awal tentang pola masalah yang dihadapi.<br>2. Pemimpin kelompok membantu konseli menyadari bahwa mengenali masalah adalah langkah awal menuju solusi.<br>• Evaluasi Alternatif:<br>Konselor memimpin diskusi untuk mengevaluasi setiap alternatif secara kritis. Ini bisa mencakup:<br>1. Mengidentifikasi keuntungan dan kerugian dari setiap pilihan.<br>2. Mempertimbangkan kelayakan dan kepraktisan setiap pilihan.<br>3. Menilai kesesuaian setiap pilihan dengan nilai-nilai, minat, dan bakat anggota kelompok.<br>4. Anggota kelompok saling memberikan umpan balik dan dukungan dalam proses evaluasi.<br>• Pengambilan Keputusan:<br>1. Konselor membantu setiap anggota kelompok untuk membuat keputusan karir yang realistis dan terinformasi berdasarkan evaluasi alternatif.<br>2. Konselor menekankan pentingnya tanggung jawab pribadi dalam pengambilan keputusan. |
| 6 | Tahap Penutup | • Pemimpin kelompok menyimpulkan pembelajaran hari ini.<br>• Memberi penguatan bahwa masalah bukan penghalang, tapi titik tolak perubahan. |

| | | |
|---|---|---|
| | | • Menyampaikan gambaran pertemuan ke-4 (Prognosis: merancang kemungkinan solusi).<br>• Doa dan ucapan terima kasih atas partisipasi. |
| 7 | Teknik / Metode | Brainstorming, Diskusi Kelompok, Teknik Pohon Masalah, Penugasan Tertulis |
| 8 | Aktivitas Pendukung | • Worksheet "Pohon Masalah"<br>• Formulir "Rumusan Masalah dan Faktor Penyebab"<br>• Refleksi mandiri "Apa hambatan utamaku?"<br>• Mini Gallery Walk (masing-masing peserta bisa membaca masalah yang dituliskan teman dan memberi sticky notes berupa dukungan/saran) |
| | **PERTEMUAN 4 MENENTUKAN ARAH DAN SOLUSI KARIR**<br><br>*Pendekatan Trait and Factor – Tahap Prognosis* | |
| 1 | Topik | Menyusun Alternatif Solusi dan Menentukan Arah Karier |
| 2 | Tujuan | • Anggota kelompok mampu merancang alternatif solusi terhadap masalah pemantapan karier yang dihadapinya.<br>• Anggota kelompok mulai mengidentifikasi peluang dan hambatan dalam pengambilan keputusan karier.<br>• Anggota kelompok dapat menyusun rencana alternatif dan proyeksi arah karier yang realistis dan sesuai dengan trait mereka. |
| 3 | Tahap Awal | • Konselor memimpin diskusi kelompok untuk mengkaji dan memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang mungkin terjadi di masa depan terkait pilihan karir setiap anggota kelompok.<br>• Konselor membantu anggota kelompok untuk melihat konsekuensi dari setiap pilihan karir berdasarkan data dan informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya (dari tahap analisis, sintesis, dan diagnosis). |
| 4 | Tahap Transisi | • Menanyakan kesiapan anggota untuk memikirkan solusi dan kemungkinan masa depan.<br>• Membangun rasa optimis dan kolaboratif dalam kelompok. |
| 5 | Tahap Inti (Kegiatan) | • **Aktivitas 1: Eksplorasi Pilihan Karier**<br>1. Anggota diminta membuat daftar minimal 3 pilihan karier/jurusan yang ingin dikejar berdasarkan minat dan kekuatan diri.<br>2. Diskusi kelompok kecil untuk menukar pendapat tentang alasan dan pertimbangan memilih jalur tersebut.<br>• **Aktivitas 2: Analisis SWOT Pribadi**<br>1. Pemimpin kelompok mengarahkan setiap anggota menyusun SWOT: Strength, Weakness, Opportunities, Threats terhadap pilihan kariernya.<br>2. Hasil SWOT digunakan untuk mengevaluasi mana pilihan yang paling realistis dan sesuai dengan kondisi konseli.<br>• **Aktivitas 3: Prediksi Masa Depan Karier**<br>1. Setiap anggota membuat "Peta Karier Masa Depan" (Career Map) berisi langkah-langkah yang dibutuhkan dari sekarang hingga pekerjaan impian. |

| | | |
|---|---|---|
| | | 2. Diskusi kelompok: memberikan feedback terhadap Career Map teman satu kelompok.<br>• Konseling (Treatment) - Pengembangan Alternatif Pemecahan Masalah<br>• Konselor memfasilitasi sesi brainstorming untuk menghasilkan berbagai alternatif pemecahan masalah terkait kebingungan atau masalah pemilihan karir yang dihadapi anggota kelompok.<br>• Konselor memperkenalkan dan menjelaskan berbagai strategi yang dapat digunakan dalam penentuan alternatif pemecahan masalah:<br>1. Forcing Conformity: Membantu konseli untuk menerima dan beradaptasi dengan situasi yang tidak bisa diubah.<br>2. Changing Attitude: Membantu konseli untuk mengubah sikap yang menghambat pengambilan keputusan karir yang efektif.<br>3. Learning the Needed Skills: Mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk karir tertentu.<br>4. Changing Environment: Membantu konseli untuk mempertimbangkan perubahan lingkungan kerja yang lebih sesuai.<br>5. Selecting The Appropriate Environment: Membantu konseli untuk memilih lingkungan kerja yang paling cocok dengan kepribadian dan minat.<br>• Setiap anggota kelompok didorong untuk mengeksplorasi dan mempertimbangkan setiap strategi dalam konteks masalah karir mereka sendiri. |
| 6 | Tahap Penutup | • Pemimpin menyimpulkan hasil diskusi dan pengembangan arah karier.<br>• Mengingatkan bahwa langkah kecil hari ini dapat menentukan masa depan besar esok.<br>• Menyampaikan preview sesi berikutnya: Treatment (penyusunan rencana dan hasil nyata)<br>• Doa dan refleksi singkat oleh anggota |
| 7 | Teknik / Metode | Analisis SWOT, Diskusi Terbuka, Career Mapping, Brainstorming |
| 8 | Aktivitas Tambahan | • Worksheet SWOT Karier<br>• Career Map Template<br>• Kartu Refleksi: “Langkah Nyataku Setelah Hari Ini…”<br>• Motivational Video pendek (opsional) |
| | **PERTEMUAN 5 PENGUJIAN ALTERNATIF DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN**<br><br>*Pendekatan Trait and Factor – Tahap Treatment* | |
| 1 | Topik | Merancang Langkah Nyata Menuju Karier Impian |
| 2 | Tujuan | • Anggota kelompok mampu menyusun rencana aksi karier yang terukur dan realistis.<br>• Anggota kelompok menunjukkan kesiapan untuk melakukan penyesuaian terhadap pilihan karier. |

| | | |
|---|---|---|
| | | • Mendorong anggota untuk mulai mengambil langkah konkret berdasarkan hasil konseling sebelumnya. |
| 3 | Tahap Awal | • Pemimpin kelompok membuka sesi dengan ice breaking ringan dan ulasan pertemuan ke-4 (prognosis dan Career Map).<br>• Menyampaikan fokus utama pertemuan ini: mengeksekusi ide menjadi tindakan nyata. |
| 4 | Tahap Transisi | • Memotivasi anggota agar yakin terhadap potensi dan arah pilihan yang telah dirancang.<br>• Memastikan setiap anggota merasa aman dan didukung untuk mulai berproses. |
| 5 | Tahap Inti (Kegiatan) | • **Aktivitas 1: Menyusun Career Action Plan (CAP)**<br>1. Setiap anggota menyusun rencana aksi pribadi (jangka pendek, menengah, panjang) berdasarkan hasil analisis diri dan karier yang dituju.<br>2. CAP mencakup: jurusan yang akan dipilih, keterampilan yang ingin dikuasai, langkah pengembangan diri, dan dukungan yang dibutuhkan.<br>• **Aktivitas 2: Simulasi Pengambilan Keputusan**<br>1. Melalui studi kasus, peserta diminta memutuskan langkah yang diambil dalam skenario dilematis pemilihan karier.<br>2. Diskusi kelompok tentang hasil keputusan dan dampaknya.<br>• **Aktivitas 3: Pementasan Mimpi (Role Play)**<br>1. Anggota memerankan "dirinya di masa depan" yang sudah berhasil meraih karier impian.<br>2. Menceritakan proses perjuangan, hambatan, dan pencapaian di depan kelompok (dengan gaya presentasi atau drama mini).<br>• Konselor dapat menggunakan teknik role-playing atau simulasi untuk membantu anggota kelompok menguji alternatif dalam situasi yang berbeda.<br>• Konseling (Treatment) - Pengambilan Keputusan<br>• Konselor memfasilitasi proses pengambilan keputusan karir oleh setiap anggota kelompok.<br>• Konselor membantu anggota kelompok untuk:<br>1. Merangkum informasi yang telah diperoleh.<br>2. Mempertimbangkan konsekuensi dari setiap pilihan.<br>3. Membuat keputusan yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai pribadi.<br>4. Mengembangkan rencana tindakan (action plan) untuk mencapai tujuan karir mereka.<br>• Konselor memberikan dukungan dan penguatan positif kepada setiap anggota kelompok atas keputusan yang mereka ambil.<br>• Dalam setiap pertemuan, konselor perlu menciptakan suasana yang aman, nyaman, dan mendukung agar anggota kelompok merasa termotivasi untuk berpartisipasi aktif.<br>• Konselor harus memastikan bahwa setiap anggota kelompok mendapatkan kesempatan untuk berbicara dan berbagi pengalaman mereka. |

| | | |
|---|---|---|
| | | • Konselor perlu mengingatkan anggota kelompok tentang pentingnya menjaga kerahasiaan informasi pribadi yang dibagikan dalam kelompok. |
| 6 | Tahap Penutup | • Pemimpin kelompok menyimpulkan kegiatan dan memberi apresiasi atas keberanian serta semangat anggota.<br>• Menegaskan pentingnya konsistensi menjalani rencana aksi setelah sesi konseling.<br>• Menyampaikan gambaran kegiatan akhir di pertemuan ke-6 (follow-up & evaluasi).<br>• Doa dan aktivitas penutup oleh anggota. |
| 7 | Teknik / Metode | Career Planning, Role Playing, Studi Kasus, Diskusi Terstruktur, Refleksi |
| 8 | Aktivitas Pendukung | • Template **Career Action Plan (CAP)**<br>• Kartu motivasi diri: "Langkah Kecilku, Dampak Besarku"<br>• Simulasi interaktif & permainan "Langkah ke Masa Depan"<br>• Poster rencana karier pribadi (bisa dipajang di ruang BK jika berkenan) |

**RENCANA PELAKSANAAN LAYANAN (RPL)**
**KONSELING KELOMPOK TRAIT FACTOR MENINGKATKAN PEMANTAPAN KARIR**
Sesi 1: Mengenal Diri sebagai Dasar Perencanaan Karier

| | | |
|---|---|---|
| 1. | Judul Sesi | Mengenal Diri sebagai Dasar Perencanaan Karier |
| 2. | Topik | Menggali Minat, Bakat, Nilai, dan Kemampuan Diri |
| 3. | Tujuan | 1. Membantu siswa untuk mengenali minat dan bakatnya secara objektif<br>2. Membantu siswa untuk mampu mengidentifikasi kemampuan dirinya yang relevan dengan dengan dunia kerja dan terhadap potensi yang dimiliki<br>3. Membantu siswa untuk memahami nillai-nilai hidup penting dalam menentukan pilihan karir sesuai dengan potensi, minat, bakat, dan kemampuan diri |
| 4. | Tempat | Ruang kelas |
| 5. | Waktu | 50 menit |
| 6. | Sasaran layanan | Siswa kelas XII |
| 7. | Penyelenggaraan layanan | Pemimpin Kelompok |
| 8. | Alat dan Bahan | Kuesioner minat dan bakat, kertas HVS, alat tulis, spidol, HP/Laptop |
| Strategi/ Metode/ Teknik/ Uraian Kegiatan | | |
| 9. | Strategi | Konseling Kelompok Pendekatan *Trait and Factor* |
| 10. | Metode Teknik | Diskusi, refleksi, ceramah, tanya jawab |
| 11. | Uraian Kegiatan | |
| | Tahap Awal | 1. Pemimpin kelompok melakukan sesi koseling selajutnya dengan menyambut seluruh anggota kelompok<br>2. Pemimpin kelompok membangun hubungan dengan anggota kelompok dengan menanyakan kabar<br>3. Pemimpin kelompok membuka dengan doa bersama<br>4. Pemimpin kelompok menjelaskan tujuan umum, manfaat yang akan diperoleh seluruh anggota kelompok setelah mengikuti kegiatan konseling pada |

| | | |
|---|---|---|
| | | sesi ini serta pentingnya mengenal diri dalam perencanaan karier<br>5. Pemimpin kelompok bersama dengan anggota kelompok untuk membuat komitmen agar konseling kelompok trait and factor dapat terlaksana dengan baik<br>6. Pemimpin kelompok menegaskan kembali norma, kode etik, menetapkan aturan aturan kelompok, membangun komitmen, serta merahasiakan semua yang terjadi dalam konseling kelompok<br>7. Mendorong partisipasi aktif anggota kelompok dengan mengeksplor harapan dan tujuannya dalam mengikuti konseling kelompok TF |
| | Tahap Transisi | 1. Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan setiap anggota untuk melanjutkan kegiatan selanjutnya<br>2. Pemimpin kelompok mengenali suasana yang terjadi dalam kelompok<br>3. Pemimpin kelompok menanyakan kepada anggota kelompok apa saja yang didapat dari pembahasan sebelumnya<br>4. Pemimpi kelompok mengajak anggota kelompok melakukan ic breaking: “Siapa Aku” dan meminta setiap anggota menuliskan di hvs yang telah diberikan<br>5. Pemimpin kelompok dapat membuat rasa aman dan meningkatkan kebersamaan dalam konseling kelompok |
| | Tahap Inti Kegiatan | **Penjelasan Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok akan memimpin anggota kelompok untuk mulai mengutarakan masalah yang dihadapi sesuai dengan topik yaitu kepercayaan diri<br>2. Setelah semua anggota kelompok berbagi cerita, pemimpin kelompok akan menentukan bagian yang akan dibahas terlebih dahulu.<br>3. Selama salah satu anggota kelompok menceritakan masalah yang dihadapinya, anggota kelompok lainnya akan mendengarkan dengan sungguh-sungguh dan merasakan dengan sepenuh hati perasaan yang dialami oleh temannya.<br>4. Setelah itu, pemimpin kelompok akan memberikan kesempatan untuk memberikan komentar atau masukan singkat yang dapat membantu konseli yang telah bercerita.<br>**Penggalian Latar Belakang Masalah**<br>1. Setiap anggota kelompok dapat menceritakan pikiran dan perasan yang dirasakan mengenai pengenalan diri, sehingga permasalahan yang dialami setiap anggota kelompok menjadi lebih jelas.<br>2. Pemimpin kelompok akan membantu seluruh anggota kelompok untuk mengungkapkan latar belakang masalahnya.<br>3. Pemimpin kelompok membagikan kuisioner sederhana dalam menggali minat dan bakat dan diminta untuk di jawab oleh anggota kelompok dalam bentuk google form di bawah ini:<br>4. Pemimpin kelompok meminta anggota kelompok untuk mempresentasikan dengan membacakan apa yang sudah dituliskan.<br>5. Pemimpin memberikan pertanyaan pendalaman dalam mengenal diri: |

| | | |
|---|---|---|
| | | - "Apakah minatmu sesuai dengan jurusan yang kamu ambil?"<br>- "Apa hambatan yang membuatmu ragu dengan pilihan kariermu?"<br>- Keterampilan apa yang saya miliki dan saya rasa unggul?<br>6. Setelah semua anggota kelompok selesai mengungkapkan apa yang sudah disampaikan, pemimpin kelompok juga akan membantu anggota kelompok dalam memberikan sebuah tanggapan dan memperjelas kepada seluruh anggota kelompok.<br>7. Pemimpin kelompok merangkum point point penting permasalahan yang telah dibahas dan memberikan penguatan kepada anggota kelompok.<br>**Tahap Penyelesaian Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok akan membahas bersama anggota kelompok tentang strategi penyelesaian masalah, menetapkan tujuan yang diinginkan yang telah disepakati bersama sebagai keadaan yang ideal, dan mendiskusikan cara mencapai tujuan tersebut.<br>2. Pemimpin kelompok turut membantu setiap anggota kelompok untuk menentukan cara penyelesaian yang tepat.<br>3. Pemimpin kelompok juga akan membantu kelompok untuk menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<br>4. Pemimpin kelompok meminta setiap anggota untuk menuliskan di kertas HVS:<br>- Apa saja Potensi utama yang ada didalam dirinya<br>- Apa saja Nilai hidup penting<br>- 5 Alternatif karir yang cocok<br>5. pemimpin mengajak siswa menuliskan "Pohon Karier" di papan tulis:<br>- akar = potensi,<br>- batang = nilai hidup,<br>- cabang = karier yang dipilih.<br>6. Pemimpin kelompok meakukan diskusi denga naggota untuk menilai apakah pilihannya realistis dengan kondisi diri mereka<br>7. Pemimpin memberikan penguatan kepada setiap anggota kelompok yaitu: "Memilih karier adalah proses. Semakin kamu kenal dirimu, semakin jelas tujuanmu." |
| | Tahap Penutup | 1. Pemimpin kelompok menjelaskan bahwa kegiatan konseling akan segera diakhiri.<br>2. Pemimpin kelompok meminta anggota kelompok untuk memberikan menuliskan kesan-kesan setelah mengikuti kegiatan konseling.<br>3. Pemimpin kelompok menyimpulkan bahwa sesi hari ini membantu peserta mengenal diri lebih dalam sebagai langkah awal pemantapan karier.<br>4. Pemimpin memberikan tugas: menuliskan refleksi singkat "3 Karier yang Ingin Saya Pertimbangkan dimasa depan".<br>5. Pemimpin kelompok merefleksikan kegiatan dan memastikan kesediaan anggota kelompok untuk mengikuti kegiatan selanjutnya.<br>6. Pemimpin kelompok mengucapkan terimakasih atas partisipasi seluruh anggota kelompok yang telah mengikuti kegiatan konseling. |

| | | |
|---|---|---|
| | | 7. Pemimpin kelompok mengakhiri dengan berdoa dengan meminta salah satu anggota kelompok yang akan memimpin untuk doa dan memberikan salam penutup. |

**RENCANA PELAKSANAAN LAYANAN (RPL)**
**KONSELING KELOMPOK TRAIT FACTOR MENINGKATKAN PEMANTAPAN KARIR**

Sesi 2: Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan diri dalam memantapkan karir

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Judul Sesi | Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan diri dalam memantapkan karir |
| 2 | Topik | Mengidentifikasi Kekuatan dan Kelemahan Diri dalam Memantapkan Karir |
| 3 | Tujuan | - Membantu peserta mengenali kekuatan dan kelemahan dirinya secara objektif.<br>- Menumbuhkan kesadaran akan keterkaitan antara karakteristik pribadi (trait) dengan pilihan karier (factor).<br>- Mendorong peserta menyadari potensi dan hambatan dalam menentukan arah karier. |
| 4 | Tempat | Ruang kelas |
| 5 | Waktu | 50 menit |
| 6 | Sasaran Layanan | Siswa kelas XII |
| 7 | Penyelenggaraan Layanan | Konselor sebagai fasilitator kegiatan kelompok |
| 8 | Alat dan Bahan | |
| | Strategi / Metode / Teknik / Uraian Kegiatan | |
| 9 | Strategi | Reflektif dan Partisipatif |
| 10 | Metode | Diskusi Kelompok, Refleksi Diri, Umpan Balik Sosial |
| 11 | Uraian Kegiatan | |
| | Tahap Awal | • Pemimpin kelompok menjelaskan kembali tujuan kegiatan hari ini:<br><br>"Hari ini kita akan mengenal lebih dalam kekuatan dan kelemahan diri kita, yang penting sekali dalam menentukan arah karier ke depan."<br><br>• Pemimpin kelompok membuka sesi dengan doa Bersama.<br>• Mengulas kegiatan pertemuan sebelumnya secara singkat, terutama tentang minat dan nilai pribadi.<br>• Pemimpin kelompok menegaskan kembali norma, kode etik, menetapkan aturanaturan kelompok, membangun komitmen, serta merahasiakan semua yang terjadi dalam konseling kelompok. |
| | Tahap Transisi | • Menjelaskan kembali tujuan pelaksanaan konseling kelompok *trait and factor.*<br>• Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan anggota kelompok untuk melaksanakan kegiatan konseling kelompok *trait and factor.*<br>• Ice breaking ringan: “2 fakta & 1 mitos tentang diriku” setiap anggota menyebutkan 2 kekuatan nyata dan 1 hal yang dilebih-lebihkan, lalu ditebak oleh kelompok. |

| | | |
|---|---|---|
| | Tahap Inti Kegiatan | **Penjelasan Masalah**<br><br>1. Pemimpin kelompok menanyakan perasaan setiap anggota keompok setelah melakukan ice breaking.<br>2. Pemimpin kelompok menanyakan kepada setiap anggota kelompok tentang apa yang didapat dari kegiatan ice breaking "2 fakta & 1 mitos tentang diriku".<br>3. Setiap anggota kelompok dipersilahkan untuk memikirkan kelebihan dan kekurangan apa yang ada dalam dirinya.<br>4. Selama salah satu anggota kelompok mengungkapkan kelebihan dan kekurangan diri, pemimpin kelompok mengarahkan anggota kelompok untuk memperhatikan dan mendengarkan, dan setiap anggota kelompok diminta untuk memberikan tanggapan, komentar, atau saran yang dapat menunjukan bahwa ungkapan itu disampaikan dengan tepat.<br>5. Pemimpin kelompok juga memperhatikan apa yang di ungkapkan oleh setiap anggota kelompok dan meringkas apa yang telah disampaikan oleh masing-masing anggota kelompok.<br><br>**Penggalian Latar Belakang Masalah**<br><br>1. Pemimpin kelompok mengajak setiap anggota kelompok untuk masuk ke analisis masalah agar setiap anggota kelompok lebih memahami latar belakang masalahnya.<br>2. Pemimpin kelompok mengajak anggota kelompok bercerita untuk menemukan keluhan dan kesulitan yang dialami saat ini dalam mengeksplorasi potensi diri.<br>3. Pemimpin kelompok mulai menggali setiap anggota kelompok untuk menceritakan tentang diri mereka.<br>4. Pemimpin kelompok membantu masing-masing anggota kelompok dalam mengutarakan permasalahannya dan bertanya bila dianggap perlu.<br>5. Pemimpin kelompok menanyakan anggota kelompok, apa yang menjadi keinginan dan harapan, apa yang sudah dilakukan, mengevaluasi antara keinginan dan hal yang sudah dilakukan serta perencanaan atau perubahan apa yang akan dibuat untuk mendukung kelebihan dan mengatasi kekurangan diri.<br>6. Setelah semua anggota kelompok selesai mengungkapkan apa yang sudah disampaikan, pemimpin kelompok memberikan sebuah tanggapan dan memperjelas kepada seluruh anggota kelompok. |

| | | |
|---|---|---|
| | | **Penyelesaian Masalah**<br><br>1. Pemimpin kelompok dan anggota kelompok membahas bagaimana persoalan yang telah dibahas pada sesi penggalian latar belakang masalah.<br>2. Pemimpin kelompok mengarahkan anggota kelompok untuk ikut berpikir, memandang, dan mempertimbangkan dari hasil permasalahan yang sudah disampaikan.<br>3. Pemimpin kelompok akan mengajak anggota kelompok untuk menetapkan kembali tujuan yang ingin dicapai bersama.<br>4. Pemimpin kelompok merangkum point-point penting permasalahan yang telah dibahas dan memberikan penguatan kepada anggota kelompok |
| | Tahap Penutup | • Pemimpin kelompok menjelaskan bahwa kegiatan konseling kelompok trait and factor akan diakhiri.<br>• Pemimpin kelompok meminta anggota kelompok untuk memberikan kesan setelah mengikuti kegiatan konseling kelompok.<br>• Pemimpin kelompok merefleksikan kegiatan dan memastikan kesediaan anggota kelompok untuk mengikuti kegiatan selanjutnya.<br>• Pemimpin kelompok mengucapkan terimakasih atas partisipasi seluruh anggota kelompok.<br>• Pemimpin kelompok meminta salah satu anggota kelompok untuk memimpin doa. |

**RENCANA PELAKSANAAN LAYANAN (RPL)**
**KONSELING KELOMPOK TRAIT FACTOR MENINGKATKAN PEMANTAPAN KARIR**

Sesi 3: Menggali akar hambatan masalah dalam pemantapan karir

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Judul Sesi | Menggali akar hambatan masalah dalam pemantapan karir |
| 2 | Topik | Penggalian akar masalah yang menghambat individu dalam pemantapan karir. |
| 3 | Tujuan | • Membantu siswa mengetahui penyebab dasar yang menghambat siswa dalam perencanaan karir masa depan.<br>• Membantu siswa untuk menyadari faktor internal dan eksternal yang menghambat perencanaan karir masa depan.<br>• Membantu siswa untuk mengenali hambatan yang dikenali, untuk perencanaan karir masa depan yang lebih realistis. |
| 4 | Tempat | Ruang kelas |
| 5 | Waktu | 50 menit |
| 6 | Sasaran Layanan | Siswa kelas XII |
| 7 | Penyelenggaraan Layanan | Konselor sebagai fasilitator kegiatan kelompok |
| 8 | Alat dan Bahan | • Lembar angket/daftar pertanyaan masalah karir |

| | | |
|---|---|---|
| | | • Kertas karton atau sticky notes<br>• Spidol/pulpen<br>• Whiteboard atau papan tulis<br>• Timer/jam |
| | Strategi / Metode / Teknik / Uraian Kegiatan | |
| 9 | Strategi | Analisis |
| 10 | Metode | Diskusi kelompok |
| 11 | Uraian Kegiatan | |
| | Tahap Awal | 1. Pemimpin kelompok menyambut anggota, membuka kegiatan dengan doa bersama.<br>2. Pemimpin kelompok menjelaskan tujuan layanan: membantu siswa mengenali akar hambatan yang mengganggu pemantapan karir.<br>3. Pemimpin kelompok menjelaskan aturan main, membangun norma kelompok, dan membuat kesepakatan bersama (misalnya: menjaga kerahasiaan, saling menghormati).<br>4. Pemimpin kelompok mengajak anggota menyampaikan janji kesepakatan kelompok. |
| | Tahap Transisi | 1. Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan anggota untuk memulai kegiatan.<br>2. Ice breaking ringan: misalnya, permainan “Aku Punya Hambatan…” di mana anggota menyebut hambatan umum tanpa membahas yang pribadi.<br>3. Pemimpin kelompok memeriksa suasana emosional kelompok, memastikan semua siap aktif terlibat. |
| | Tahap Inti Kegiatan | 1. Pemimpin kelompok membagikan lembar pertanyaan sederhana: “Apa yang menjadi hambatan utama saya dalam menentukan karir?”<br>2. Anggota mengisi secara mandiri lalu menuliskan inti hambatannya di sticky note (tanpa nama).<br>3. Sticky note ditempelkan di papan, konselor membantu mengelompokkan tema masalah (misalnya: kurang informasi, kurang percaya diri, tekanan keluarga, minim dukungan sekolah).<br>4. Pemimpin kelompok memandu diskusi terbuka: mengapa hambatan itu muncul? Apakah berasal dari faktor internal (dalam diri) atau eksternal (lingkungan)<br>5. Pemimpin kelompok menggunakan teknik analisis-sintesis untuk membantu anggota memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan.<br>6. Pemimpin kelompok mengajak anggota memikirkan alternatif solusi awal: “Langkah kecil apa yang bisa saya lakukan untuk mengurangi hambatan ini?”<br>7. Pemimpin kelompok mengajak anggota bersama-sama menyusun daftar solusi atau strategi umum yang bisa dilakukan kelompok.<br>8. Pemimpin kelompok memberikan penguatan dan motivasi, mendorong anggota untuk berani mencoba perubahan kecil. |

| | | |
|---|---|---|
| | Tahap Penutup | 1. Pemimpin kelompok merangkum hasil diskusi dan poin penting yang ditemukan.<br>2. Anggota kelompok menyampaikan kesan/pelajaran yang didapat.<br>3. Pemimpin kelompok merencanakan tindak lanjut (misalnya sesi berikutnya atau bimbingan individual jika ada masalah yang belum selesai).<br>4. Salah satu anggota memimpin doa penutup.<br>5. Pemimpin kelompok mengucapkan terima kasih atas partisipasi semua anggota. |

**RENCANA PELAKSANAAN LAYANAN (RPL)**
**KONSELING KELOMPOK TRAIT FACTOR MENINGKATKAN PEMANTAPAN KARIR**

Sesi 4: Menyusun langkah alternative dalam menentukan solusi pemantapan perencanaa karir

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Judul Sesi | Menyusun langkah alternative dalam menentukan solusi pemantapan perencanaa karir |
| 2 | Topik | Merumuskan langkah-langkah alternatif untuk mengatasi hambatan pemantapan perencanaan karir yang sesuai dengan potensi, minat, dan kemampuan individu. |
| 3 | Tujuan | 1. Membantu siswa memahami berbagai alternatif solusi untuk mengatasi hambatan dalam pemantapan karir.<br>2. Membimbing siswa menyusun rencana tindakan yang konkret dan realistis.<br>3. Meningkatkan kemampuan siswa dalam mengambil keputusan karir secara rasional. |
| 4 | Tempat | Ruang kelas |
| 5 | Waktu | 50 menit |
| 6 | Sasaran Layanan | Siswa kelas XII |
| 7 | Penyelenggaraan Layanan | Konselor sebagai fasilitator kegiatan kelompok |
| 8 | Alat dan Bahan | • Lembar rencana pemecahan masalah<br>• Kertas flipchart / karton<br>• Sticky notes<br>• Spidol, pena, alat tulis<br>• Timer / jam |
| | Strategi / Metode / Teknik / Uraian Kegiatan | |
| 9 | Strategi | Menggunakan tahap analisis → sintesis → diagnosis → prognosis → treatment (Trait and Factor) untuk memetakan masalah dan menyusun alternatif solusi. |
| 10 | Metode | Diskusi kelompok dan tanya jawab |
| 11 | Uraian Kegiatan | |

| | | |
|---|---|---|
| | Tahap Awal | 1. Pemimpin kelompok menyambut peserta, membuka kegiatan dengan doa bersama.<br>2. Menjelaskan tujuan kegiatan: menyusun langkah konkret untuk pemantapan perencanaan karir.<br>3. Mengingatkan kembali norma kelompok, aturan, dan komitmen menjaga kerahasiaan. |

| | | |
|---|---|---|
| | Tahap Transisi | 1. Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan anggota untuk memulai kegiatan.<br>2. Menyegarkan suasana dengan ice breaking ringan, misalnya permainan “Pilih Salah Satu: Rencana A atau Rencana B” untuk memicu berpikir alternatif |
| | Tahap Inti Kegiatan | **Penjelasan Masalah:**<br><br>1. Pemimpin kelompok mengulas kembali hambatan-hambatan karir yang sebelumnya sudah ditemukan (dari sesi sebelumnya).<br>2. Pemimpin kelompok membagi anggota menjadi kelompok kecil untuk mendiskusikan kemungkinan langkah alternatif.<br><br>**Penyusunan Alternatif Solusi:**<br><br>3. Anggota kelompok membuat daftar kemungkinan langkah pemecahan masalah berdasarkan kekuatan, peluang, dan potensi diri (menggunakan lembar rencana tindakan).<br>4. Setiap kelompok mempresentasikan hasil diskusi mereka.<br>5. Pemimpin kelompok memfasilitasi diskusi lintas kelompok untuk mengkritisi, memperbaiki, dan menyusun daftar rencana terbaik.6<br>6. Pemimpin kelompok membantu siswa menyusun rencana konkret: langkah apa, kapan dilakukan, siapa yang mendukung, dan apa indikator keberhasilannya. |
| | Tahap Penutup | 1. Pemimpin kelompok merangkum semua alternatif solusi yang telah disusun bersama.<br>2. Memberikan penguatan dan motivasi kepada anggota untuk mempraktikkan langkah-langkah yang sudah direncanakan.<br>3. Anggota kelompok menyampaikan kesan/pelajaran yang diperoleh dari sesi ini.<br>4. Doa penutup dipimpin salah satu anggota, dan pemimpin kelompok mengucapkan terima kasih atas partisipasi semua anggota. |

**RENCANA PELAKSANAAN LAYANAN (RPL)**
**KONSELING KELOMPOK TRAIT FACTOR MENINGKATKAN PEMANTAPAN KARIR**
Sesi 5: Merancang langkah pengambilan keputusan menuju pemilihan karir

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Judul Sesi | Merancang langkah pengambilan keputusan menuju pemilihan karir |
| 2 | Topik | Membantu siswa menyusun langkah-langkah strategis dalam proses pengambilan keputusan karir secara rasional, realistis, dan sesuai dengan potensi diri. |
| 3 | Tujuan | 1. Siswa memahami proses pengambilan keputusan karir yang sistematis.<br>2. Siswa mampu menyusun langkah-langkah konkret untuk memilih karir yang sesuai.<br>3. Siswa memiliki pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karir. |
| 4 | Tempat | Ruang kelas |
| 5 | Waktu | 50 Menit |
| 6 | Sasaran Layanan | Siswa kelas XII |
| 7 | Penyelenggaraan Layanan | Konselor sebagai fasilitator kegiatan kelompok |
| 8 | Alat dan Bahan | • Lembar kerja: rancangan langkah pengambilan keputusan<br>• Whiteboard / papan tulis<br>• Spidol, pena, alat tulis<br>• Sticky notes / kertas kecil<br>• Timer / jam |
| | Strategi / Metode / Teknik / Uraian Kegiatan | |
| 9 | Strategi | Menggunakan prinsip Trait and Factor: analisis → sintesis → diagnosis → prognosis → treatment, dengan pendekatan pengambilan keputusan rasional. |
| 10 | Metode | • Ceramah singkat<br>• Diskusi kelompok<br>• Tanya jawab<br>• Latihan pengisian lembar kerja<br>• Presentasi rencana |
| 11 | Uraian Kegiatan | |

| | | |
|---|---|---|
| | Tahap Awal | 1. Pemimpin kelompok menyambut peserta, membuka kegiatan dengan doa bersama.<br>2. Menjelaskan tujuan sesi: membantu siswa merancang langkah konkret untuk pengambilan keputusan karir.<br>3. Mengingatkan aturan kelompok (menjaga kerahasiaan, saling menghormati, aktif berpartisipasi).<br>4. Ice breaking ringan: "Jika aku bebas memilih, aku akan jadi…" untuk mencairkan suasana |

| | | |
|---|---|---|
| | | |
| | Tahap Transisi | 1. Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan anggota untuk memulai kegiatan inti.<br>2. Mereview secara singkat hambatan-hambatan karir yang sudah pernah dibahas di sesi sebelumnya.<br>3. Memastikan semua anggota siap untuk fokus pada perencanaan langkah konkret. |
| | Tahap Inti Kegiatan | **Penjelasan Masalah:**<br><br>1. Pemimpin kelompok memaparkan proses pengambilan keputusan yang sistematis: mengenali pilihan → mengumpulkan informasi → menimbang pro-kontra → memilih → merencanakan langkah → mengevaluasi.<br>2. Membagikan lembar kerja rancangan langkah pengambilan keputusan.<br>3. Anggota mengisi lembar kerja, memetakan pilihan karir mereka, informasi pendukung, alternatif pilihan, hingga rencana tindakan.<br><br>**Diskusi dan Presentasi:**<br><br>4. Siswa secara berpasangan atau kelompok kecil mendiskusikan rencana mereka.<br>5. Beberapa siswa mempresentasikan rencana mereka di depan kelompok.<br>6. Pemimpin kelompok memandu diskusi, memberikan umpan balik, dan membantu menyempurnakan rencana yang sudah dibuat. |

| | | |
|---|---|---|
| | Tahap Penutup | 1. Pemimpin kelompok merangkum langkah-langkah penting dalam proses pengambilan keputusan karir.<br>2. Memberikan motivasi kepada anggota untuk berkomitmen menjalankan rencana yang sudah dibuat.<br>3. Siswa menyampaikan kesan, pelajaran, atau refleksi pribadi dari kegiatan.<br>4. Doa penutup dipimpin salah satu anggota, dan pemimpin kelompok mengucapkan terima kasih atas partisipasi semua anggota. |

## DAFTAR PUSTAKA


Adiwibowo, Kukuh Jumi. (2020). *Essential Counseling: Trait and Factor and Client-Centered Approach*. Yogyakarta: Garudhawaca.

Chudan, Chen & Vinitwatanakhun, Watana. (2020). *"Improving Students' Career Decision Making through Organization Development Interventions—A Course Design of Career Exploration in the International College of Zhejiang Yuexiu University of Foreign Languages." ABAC ODI JOURNAL VISION. ACTION. OUTCOME*, 07(01).

Corey, Gerald. (2009). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. Belmont, CA: Brooks/Cole.

Dyah Puspitaningrum, T. (2019). *"Modeling Technique on Students' Career Planning at Senior High School." G Couns: Journal of Guidance and Counseling*, 3(1), 1–10. https://doi.org/10.31316/g.couns.v3i1.76.

Edmonds, Stephen A., Woods, Grant W., & Hampson, Sarah E. (2020). *"How Our Work Influences Who We Are: Testing a Theory of Vocational and Personality Development over Fifty Years." Institutional Knowledge at Singapore Management University*.

Gazda, George M. (1984). *Group Counseling: A Developmental Approach*. Boston: Allyn

and Bacon. Gladding, Samuel T. (2012). *Groups: A Counseling Specialty* (6th ed.). USA:

Pearson.

Gunawan, A. R., & Amalia, R. (2020). *"The Role of Islamic Education Teachers in Counseling Problematic Students at SMA 1 Tambun Utara, Bekasi." Eduprof: Islamic Education Journal*, 2(2), 32–47. https://doi.org/10.47453/eduprof.v4i1.112.

Iriani, E., & Nurjannah. (2023). *"Criticism of Trait and Factor Theory and Its Development in the Perspective of Islamic Counseling." Jurnal Bimbingan Konseling Islam Al-Irsyad*, 14(1), 2–11.

Irjayanti, M., & Azis, A. M. (2023). *"Training in Management and Bookkeeping for Small Fashion Industry Businesses." Wikrama Parahita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(1), 75–82.

Irmayanti, I., & Yuliani, W. (2020). *"The Role of Guidance and Counseling in Inclusive Schools." Jurnal Pendidikan Khusus*, 16(2), 87–93.

James, Richard K. (1989). *Trait and Factor Counseling / Person x Environment Fit*. Boston: Allyn and Bacon.

James, Richard K. & Gilliland, Burl E. (2005). *Theories and Strategies in Counseling and Psychotherapy*. Boston: Allyn and Bacon.

Kurnanto, Edi. (2013). *Group Counseling*.

Bandung: Alfabeta. Latipun. (2001). *Client*

*Psychology*. Malang: UMM Press.

Linda, Fitria, Mega, Iswari, & Afdal. (2020). *"The Importance of Career Guidance in PKK Activities." Ristekdik (Journal of Guidance and Counseling)*, 5(2).

Lukman, A. I. (2021). *"Community Empowerment through Non-Formal Education at PKBM Tiara Dezzy Samarinda." DIKLUS: Journal of Non-Formal Education*, 5(2), 180–190.

Lumongga, Namora. (2011). *Understanding the Basics of Counseling in Theory and Practice*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Mahardijaya, W. G. (2019*). "Effectiveness of Trait and Factor Counseling Using Dialogue Game Techniques and Rational Emotive Counseling Using Cognitive Techniques on Self-Concept and Career Maturity of Grade XI MIA Students at SMA PGRI 2 Denpasar, Academic Year 2015/2016." Jurnal Bimbingan dan Konseling Indonesia*, 1(1).

Mahfud, M. (2020). *"Trait and Factor Counseling for Students Struggling to Choose a Study Program." Jurnal Fikroh*, 9(2), 125–143.

Mappiere, Andi. (2002). *Introduction to Counseling and Psychotherapy*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Melianasari, D. (2022). *"Rasch Stacking Analysis: Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE) Based on Gender*." https://doi.org/10.26539/pcr.42996

Michael G., Rumsey. (2020). *"Personality and Interests for Selection: Theoretical Perspectives." Military Psychology*, 32(1), 7–23.

Mungin, Eddy Wibowo. (2005). *Developmental Group Counseling*. Semarang: UPT UNNES Press.

Pranata, H. (2020). *"The Influence of Education, Wages, Age, and Work Period on Labor Productivity (Case Study at Bobbin Cigar Industry, Jember)." Energies*, 6(1).

Praswastantika, Yutrika Citra. (2019). *"Application of Trait and Factor Group Counseling to Improve Career Decision Maturity of Grade XI MIA-7 Students at SMAN 11 Surabaya." Jurnal BK UNESA*, 8(3).

Purwanti, Septri Rahayu. (2013). *"Overcoming Students' Self-Confidence Problems Through Group Counseling Services for Grade VIII F Students of SMP Negeri 2 Karangpucung, Cilacap."* Undergraduate Thesis. BK/FIP/UNNES.

Rumsey, M. G. (2020). *"Personality and Interests for Selection: Theoretical Perspectives." Military Psychology*, 32(1), 7–23.

Surya, Mohamad. (2003). *Counseling Theories*. Bandung: C.V Pustaka Bani Quraisy.

Syamal, F., Yusuf, A. M., & Afdal. (2021). "*Trait and Factor Theory Perspective and Its Application in Career Counseling." SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 46(2), 46–52. https://doi.org/10.23916/08877011

Trias, Ristian, Rahmadani, Nadya, & Dede, R. H. (2020). *"Literature Study: Trait and Factor Theory Approach in High School Career Decision Making." Journal of the Department of Guidance and Counseling Undiksha*, 11(1).

Winkel, W. S. (2021). *Guidance and Counseling in Educational Institutions*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Wulandari, M. D., Widyasari, C., & Nursalam, N. (2020*). "Improving Teacher Quality in Counseling Services at Muhammadiyah Elementary Schools in Solo Raya." Abdi Psikonomi*, 1, 01–08. https://doi.org/10.23917/psikonomi.v1i1.77

Yutrika Citra, Praswastantika. 2019. *"Implementation of Trait and Factor Group Counseling to Improve Career Choice Maturity of Grade XI MIA-7 Students of SMAN 11 SURABAYA*." UNESA BK Journal 08(03).

## LEMBAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1. Mengenal Diri sebagai Dasar Perencanaan Karier dan mengetahui minat, bakat dan kemampuan melalui instrumen

Mengenal diri adalah proses memahami siapa diri kita sebenarnya, meliputi minat, bakat, kepribadian, nilai-nilai hidup, serta harapan terhadap masa depan. Dalam konteks perencanaan karier, mengenal diri menjadi langkah awal dan paling mendasar sebelum seseorang menentukan arah pendidikan maupun pekerjaan yang akan ditempuh. Seseorang yang memahami dirinya dengan baik akan lebih mudah membuat keputusan yang tepat, karena pilihan yang diambil selaras dengan potensi dan kepribadian dirinya. Sebaliknya, ketidaktahuan terhadap diri sendiri sering kali membuat seseorang bingung, mudah terpengaruh oleh orang lain, dan cenderung salah memilih jalur karier. Bagi siswa, terutama yang duduk di kelas XII, mengenal diri merupakan bekal penting untuk menyusun rencana masa depan, baik melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, mengikuti pelatihan kerja, maupun langsung terjun ke dunia kerja. Instrumen ini merupakan alat bantu utama dalam pendekatan Trait and Factor, khususnya dalam tahap awal konseling (analisis), yang bertujuan untuk mengenali trait (karakteristik pribadi) peserta. Inventori ini terdiri dari tiga bagian utama, yaitu: minat, nilai, dan kemampuan. Pada bagian minat, peserta diminta untuk memilih tiga bidang pekerjaan yang paling menarik perhatian mereka dari berbagai pilihan seperti bidang kesehatan, teknik, pendidikan, seni, ekonomi, sosial dan sebagainya. Pada bagian nilai, peserta memilih nilai-nilai hidup yang mereka anggap penting seperti pencapaian, keamanan, kebebasan, atau stabilitas. Sedangkan pada bagian kemampuan, peserta diminta menilai diri sendiri berdasarkan keterampilan tertentu seperti berbicara di depan umum, kemampuan berpikir logis, memimpin, dan berorganisasi, menggunakan skala 1–5. Inventori ini akan digunakan oleh konselor untuk menyusun profil awal konseli, yang kemudian menjadi dasar dalam proses sintesis, diagnosis, dan penyusunan rencana karier.

### LAMPIRAN 2. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan diri dalam memantapkan karir

Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan diri dalam memantapkan karir adalah proses penting yang membantu siswa memahami siapa dirinya secara lebih dalam, termasuk potensi yang dimiliki dan aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan. Pemahaman ini menjadi dasar utama dalam menyusun rencana karir yang realistis dan sesuai dengan karakteristik pribadi. Kekuatan diri mencakup potensi positif seperti minat, bakat, nilai hidup, keahlian, serta karakter atau sikap yang mendukung pengembangan karir. Contohnya: kemampuan komunikasi yang baik, ketekunan, kepemimpinan, atau kemampuan bekerja dalam tim. Kelemahan diri adalah keterbatasan atau hambatan internal yang bisa mengganggu pencapaian tujuan karir. Misalnya: mudah menyerah, kurang percaya diri, sulit mengatur waktu, atau kurang berani mengambil keputusan. Mengidentifikasi kedua aspek ini akan membantu siswa dalam: Membuat pilihan karir yang lebih tepat, Menyesuaikan potensi dengan tuntutan dunia kerja, Menyusun strategi untuk mengatasi kelemahan, dan Mengembangkan kepercayaan diri berdasarkan kekuatan yang dimiliki. Siswa yang tidak memahami kekuatan dan kelemahan dirinya cenderung bingung, mudah dipengaruhi orang lain dalam memilih jurusan atau pekerjaan, bahkan berisiko menyesal di masa depan karena pilihan yang tidak sesuai dengan jati dirinya.

### LAMPIRAN 3. Menggali akar hambatan masalah dalam pemantapan karir

Menggali akar hambatan masalah dalam pemantapan karir adalah proses untuk mengenali, memahami, dan menelusuri faktor-faktor yang menjadi penghalang bagi siswa dalam merencanakan dan memantapkan tujuan karirnya. Proses ini tidak hanya melihat gejala permukaan, seperti keraguan atau kurangnya motivasi, tetapi juga menelusuri

penyebab mendasar yang sering kali bersifat internal (dari dalam diri) maupun eksternal (dari lingkungan sekitar). Pemantapan karir merupakan tahap penting bagi siswa, terutama pada masa remaja akhir, karena berkaitan langsung dengan keputusan untuk memilih jurusan pendidikan, jalur pelatihan, atau bahkan pekerjaan yang akan ditekuni. Namun dalam kenyataannya, banyak siswa yang mengalami hambatan dalam proses ini, seperti rasa tidak percaya diri, kebingungan menentukan pilihan, tekanan dari orang tua, minimnya informasi karir, atau kesulitan ekonomi. Hambatan ini seringkali mengganggu proses pengambilan keputusan dan mengaburkan pandangan siswa terhadap masa depan.

Melalui proses menggali akar hambatan, siswa diajak untuk menyadari bahwa setiap hambatan memiliki sebab yang dapat dikenali dan dipahami. Dengan mengenali akar masalah, siswa akan lebih mudah mencari solusi yang tepat dan membangun strategi untuk mengatasinya. Proses ini juga dapat membantu siswa menerima diri secara utuh, termasuk keterbatasan yang dimiliki, tanpa kehilangan semangat untuk meraih cita-cita. Dalam layanan konseling kelompok, konselor akan membimbing siswa untuk mengeksplorasi pengalaman pribadi, perasaan, pikiran, dan faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan karir mereka. Siswa diajak untuk terbuka, reflektif, dan jujur terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Konselor dapat menggunakan teknik bertanya yang mendalam, permainan simulasi, atau diskusi kelompok untuk membantu siswa mengidentifikasi hambatan utama yang sedang mereka alami. Selain itu, suasana kelompok yang suportif memungkinkan siswa untuk menyadari bahwa mereka tidak sendiri dalam menghadapi tantangan. Mereka dapat belajar dari pengalaman teman lain, mendapatkan masukan, dan membangun rasa percaya bahwa setiap hambatan dapat diatasi jika ditangani dengan tepat.

**LAMPIRAN 4. Menyusun langkah alternative dalam menentukan solusi pemantapan perencanaa karir**

Menyusun langkah alternatif dalam menentukan solusi pemantapan perencanaan karir merupakan proses berpikir dan bertindak secara sistematis untuk merancang berbagai kemungkinan pilihan yang dapat diambil oleh siswa dalam mencapai tujuan karirnya. Proses ini penting karena dalam kenyataannya, perencanaan karir tidak selalu berjalan sesuai dengan rencana utama yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, siswa perlu memiliki rencana cadangan atau alternatif solusi yang tetap relevan dengan potensi dan kondisi pribadinya. Kemampuan menyusun alternatif solusi membantu siswa untuk menjadi pribadi yang fleksibel, terbuka terhadap kemungkinan, dan siap menghadapi perubahan atau hambatan yang mungkin muncul dalam perjalanan meraih cita-cita. Dengan kata lain, siswa tidak hanya terpaku pada satu jalur, melainkan memiliki berbagai opsi yang memungkinkan mereka tetap berada pada arah tujuan meskipun harus menempuh jalan yang berbeda. Siswa yang mampu menyusun langkah alternatif biasanya memiliki kemampuan mengenali diri dengan baik, mampu melihat peluang dalam keterbatasan, dan berpikir realistis. Mereka tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan, karena mereka tahu bahwa masih ada jalan lain yang bisa ditempuh.

Misalnya, ketika seorang siswa gagal masuk jurusan yang diidamkan, ia dapat mempertimbangkan jurusan lain yang masih sesuai dengan minat dan potensi dirinya, atau mengambil jalur pendidikan vokasi terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Dalam proses konseling kelompok, konselor berperan penting dalam membimbing siswa untuk menyusun berbagai alternatif solusi perencanaan karir. Konselor membantu siswa mengenali tujuan karir utama, mengidentifikasi hambatan yang mungkin dihadapi, serta merancang alternatif solusi yang logis dan sesuai dengan kepribadian serta kondisi masing-masing siswa. Konselor juga membantu siswa untuk melakukan evaluasi terhadap setiap pilihan yang ada, serta menyusun rencana tindakan nyata dari alternatif yang dipilih. Melalui konseling

kelompok, siswa juga dapat saling bertukar pengalaman, belajar dari satu sama lain, dan memperoleh dukungan emosional yang membangun semangat dalam merancang masa depan. Siswa didorong untuk lebih percaya diri dalam membuat keputusan dan lebih bijak dalam menyikapi setiap tantangan yang muncul. Dengan menyusun langkah alternatif dalam pemantapan perencanaan karir, siswa akan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi ketidakpastian, serta memiliki peta jalan yang lebih luas untuk meraih karir yang sesuai dengan potensi dan cita-citanya. Ini merupakan bekal penting bagi siswa kelas 12 yang sedang berada pada fase transisi menuju jenjang pendidikan atau dunia kerja berikutnya.

**LAMPIRAN 5. Merancang langkah pengambilan keputusan menuju pemilihan karir**

Pengambilan keputusan karier adalah proses memilih satu alternatif karier terbaik dari beberapa pilihan berdasarkan informasi diri (minat, bakat, kepribadian, dan nilai-nilai hidup) serta informasi tentang dunia kerja. Dalam pendekatan Trait and Factor, keputusan karier yang efektif terjadi ketika seseorang mampu mencocokkan ciri pribadinya (trait) dengan karakteristik pekerjaan atau karier tertentu (factor). Merancang langkah pengambilan keputusan menuju pemilihan karir adalah proses menyusun langkah-langkah berpikir dan bertindak secara sadar untuk menentukan pilihan karir yang tepat berdasarkan pemahaman diri dan informasi tentang dunia kerja. Proses ini merupakan bagian penting dalam perencanaan masa depan siswa karena keputusan yang diambil akan memengaruhi arah pendidikan dan kehidupan kerja di masa mendatang. Pengambilan keputusan karir tidak dilakukan secara sembarangan, tetapi melalui proses yang logis dan sistematis. Dalam pendekatan Trait and Factor, keputusan karir yang baik diperoleh dari pencocokan antara karakteristik individu (seperti minat, bakat, nilai-nilai, dan kepribadian) dengan karakteristik pekerjaan (seperti tuntutan, lingkungan kerja, serta peluang karir). Siswa yang mampu merancang langkah pengambilan keputusan karir akan lebih terarah dan yakin dalam menentukan pilihan.

Mereka dapat mengevaluasi setiap pilihan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan diri sendiri, serta peluang dan tantangan yang ada di sekitar. Proses ini tidak hanya membantu siswa dalam memilih karir, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pilihan yang dibuat. Ketika siswa tidak mampu merancang langkah-langkah pengambilan keputusan secara matang, mereka cenderung bingung, mudah terpengaruh oleh tekanan luar, dan kurang percaya diri dalam menentukan masa depan. Oleh karena itu, peran konselor sangat penting dalam membantu siswa menyusun strategi pengambilan keputusan yang efektif dan realistis. Melalui layanan konseling kelompok, konselor dapat membimbing siswa untuk melalui enam langkah utama dalam pengambilan keputusan karir, yaitu:

1. Mengenali bahwa dirinya sedang dihadapkan pada pilihan penting;
2. Menggali pemahaman tentang diri sendiri, termasuk minat dan potensi
3. Mengumpulkan informasi tentang berbagai pilihan karir dan pendidikan
4. Mengevaluasi alternatif pilihan berdasarkan kesesuaian dengan diri
5. Menentukan pilihan akhir dengan penuh pertimbangan; dan
6. Menyusun rencana tindakan nyata untuk mencapai pilihan tersebut.

Dalam kegiatan konseling kelompok, siswa juga didorong untuk berbagi pandangan dan mendiskusikan proses yang mereka jalani. Ini memberikan kesempatan untuk belajar dari pengalaman orang lain, memperluas sudut pandang, serta memperkuat keputusan yang akan diambil.

Dengan merancang langkah pengambilan keputusan secara sistematis, siswa dapat lebih siap dalam menghadapi transisi pendidikan ke dunia kerja. Mereka tidak hanya memiliki pilihan karir yang jelas, tetapi juga memahami langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya, serta siap menghadapi risiko dan hambatan yang mungkin terjadi.

## LAMPIRAN 6. LEMBAR EVALUASI HASIL LAYANAN KONSELING KELOMPOK TRAIT AND FACTOR

Evaluasi Pertemuan 1: Mengenal Diri (Minat, Bakat, dan Kemampuan Diri)

Tujuan Evaluasi

Pertemuan ini bertujuan membantu setiap anggota kelompok untuk dapat mengenal minat, bakat, dan kemampuan dirinya sebagai dasar dalam memilih karier yang sesuai.

### LEMBAR EVALUASI HASIL LAYANAN KONSELING KELOMPOK TRAIT FACTOR

Nama :

Kelas :

Hari/Tanggal :

Fasilitator :

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap pernyataan dari evaluasi hasil dan berilah jawaban yang sesuai dengan diri Anda yang sebenarnya
2. Isikan pada pernyataan dibawah ini sesuai dengan apa yang Anda peroleh dalam proses kegiatan layanan konseling kelompok *Trait and Fcator*:

SS (Sangat Sesuai)

S (Sesuai)

TS (Tidak Sesuai)

| No. | PERNYATAAN | SS | S | TS |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Penyampaian tujuan kelompok kepada anggota kelompok | | | |
| 2. | Penerimaan pemimpin kelompok terhadap anggota kelompok | | | |
| 3. | Waktu yang disediakan dalam melakukan konseling kelompok TF | | | |
| 4. | Mendorong partisipasi aktif setiap anggota kelompok | | | |
| 5. | Kesempatan yang diberikan pemimpin kelompok untuk menyampaikan tanggapan, komentar/saran | | | |
| 6. | Pemimpin kelompok memberikan tanggapan kepada anggota kelompok untuk bercerita | | | |
| 7. | Cara pemimpin kelompok memberikan tes pada anggota kelompok | | | |
| 8. | Saya lebih mengenal minat dan bakat saya | | | |
| 9. | Saya menyadari kemampuan/kekuatan diri saya | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 10. | Saya merasa nyaman berbagi pengalaman dalam konseling kelompok TF. | | | |
| 11. | Kegiatan ini membantu saya memahami pentingnya mengenal diri. | | | |
| 12. | Saya merasa kegiatan konseling ini bermanfaat untuk rencana pemantapan karir dimasa depan saya. | | | |
| 13. | Saya mendapatkan pemahaman tentang hubungan antara minat dan bakat dalam mennetukan pemantapan karier saya di masa depan | | | |
| 14. | Saya sudah mengenal dan mengetahui apa minat, bakat | | | |
| | serta kemampuan diri saya. | | | |
| 15. | Saya merasa lebih percaya diri setelah mengetahui potensi diri saya. | | | |

Komentar/Saran:

---

**Evaluasi Pertemuan 2:**

Tujuan Evaluasi

# LEMBAR EVALUASI HASIL LAYANAN KONSELING KELOMPOK TRAIT FACTOR

Nama :

Kelas :

Hari/Tanggal :

Fasilitator :

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap pernyataan dari evaluasi hasil dan berilah jawaban yang sesuai dengan diri Anda yang sebenarnya
2. Isikan pada pernyataan dibawah ini sesuai dengan apa yang Anda peroleh dalam proses kegiatan layanan konseling kelompok *Trait and Fcator*:

**SS (Sangat Sesuai)**

**S (Sesuai)**

**TS (Tidak Sesuai)**

| No. | PERNYATAAN | SS | S | TS |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pribadi saya secara lebih jelas | | | |
| 2. | Saya mulai menyadari hubungan antara minat dan bakat saya dengan pilihan karier | | | |
| 3. | Saya lebih memahami bagaimana sifat dan kemampuan saya mempengaruhi pilihan karier | | | |
| 4. | Saya merasa lebih sadar akan potensi dan hambatan dalam pemantapan karier saya | | | |
| 5. | Saya lebih percaya diri dalam mengeksplorasi peluang karier yang sesuai dengan diri saya. | | | |
| 6. | Saya mampu melihat kelebihan dan kekurangan diri secara objektif setelah kegiatan ini | | | |
| 7. | Saya menjadi lebih reflektif terhadap pengalaman-pengalaman yang relevan dengan karier saya | | | |
| 8. | Saya mendapatkan perspektif baru tentang bagaimana trait saya cocok dengan jenis pekerjaan tertentu | | | |
| 9. | Saya lebih termotivasi untuk mencari informasi tambahan tentang dunia kerja. | | | |
| 10. | Saya merasa aktivitas ini membantu saya dalam merencanakan langkah selanjutnya | | | |
| 11. | Saya bisa membedakan mana kekuatan nyata dan mana kelemahan yang masih bisa dikembangkan | | | |
| 12. | Saya merasa lingkungan konseling memberi dukungan untuk mengeksplorasi diri secara aman | | | |
| 13. | Saya merasa lingkungan konseling memberi dukungan untuk mengeksplorasi diri secara amanSaya lebih siap untuk mengevaluasi alternatif karier berdasarkan data diri yang telah saya identifikasi | | | |
| 14. | Saya sudah mengenal dan mengetahui apa minat, bakat serta kemampuan diri saya | | | |
| 15. | Saya merasa lebih percaya diri setelah mengetahui potensi diri saya | | | |

Komentar/Saran:

**Evaluasi Pertemuan 3:**

Tujuan Evaluasi

**LEMBAR EVALUASI HASIL LAYANAN KONSELING KELOMPOK TRAIT FACTOR**

Nama :

Kelas :

Hari/Tanggal :

Fasilitator :

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap pernyataan dari evaluasi hasil dan berilah jawaban yang sesuai dengan diri Anda yang sebenarnya
2. Isikan pada pernyataan dibawah ini sesuai dengan apa yang Anda peroleh dalam proses kegiatan layanan konseling kelompok *Trait and Fcator*:

**SS (Sangat Sesuai)**

**S (Sesuai)**

**TS (Tidak Sesuai)**

| No. | PERNYATAAN | SS | S | TS |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya mampu merumuskan masalah utama terkait pemantapan karier saya | | | |
| 2. | Saya dapat mengenali faktor penyebab hambatan dalam pemantapan karier, baik dari dalam diri maupun lingkungan. | | | |
| 3. | Saya lebih memahami akar permasalahan karier saya setelah diskusi kelompok | | | |
| 4. | Saya merasa lebih siap untuk membuat perubahan setelah memahami penyebab hambatan | | | |
| 5. | Saya mendapatkan wawasan baru tentang cara mengatasi masalah karier saya | | | |
| 6. | Saya lebih sadar akan pengaruh emosi dan pikiran negatif terhadap keputusan karier | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 7. | Saya mampu mengidentifikasi pola pikir atau sikap yang menghambat pencapaian karier ideal saya | | | |
| 8. | Saya merasa didukung oleh kelompok untuk menggali akar permasalahan secara mendalam | | | |
| 9. | Saya semakin yakin dengan arah perubahan yang diperlukan untuk mencapai karier impian.,,, | | | |
| 10. | Saya bisa membandingkan pengalaman saya dengan pengalaman anggota lain dalam menghadapi hambatan karier | | | |
| 11. | Saya mampu membedakan antara hambatan internal dan eksternal dalam pemantapan karier | | | |
| 12. | Saya lebih mudah menerima umpan balik dari fasilitator dan teman-teman tentang permasalahan saya | | | |
| 13. | Saya memiliki motivasi baru untuk mengatasi hambatan setelah pertemuan ini.,,, | | | |
| 14. | Saya bisa menghubungkan masalah karier saya dengan kondisi riil yang ada di dunia kerja | | | |
| 15. | Saya merasa lebih siap untuk melanjutkan ke tahap solusi setelah memahami akar masalah saya | | | |

Komentar/Saran:

---

**Evaluasi Pertemuan 4:**

Tujuan Evaluasi

**LEMBAR EVALUASI HASIL LAYANAN KONSELING KELOMPOK TRAIT FACTOR**

Nama :

Kelas :

Hari/Tanggal :

Fasilitator :

---

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap pernyataan dari evaluasi hasil dan berilah jawaban yang sesuai dengan diri Anda yang sebenarnya
2. Isikan pada pernyataan dibawah ini sesuai dengan apa yang Anda peroleh dalam proses kegiatan layanan konseling kelompok *Trait and Fcator*:

**SS (Sangat Sesuai)**

**S (Sesuai)**

**TS (Tidak Sesuai)**

| No. | PERNYATAAN | SS | S | TS |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya mampu merancang beberapa alternatif solusi untuk mengatasi masalah karier saya | | | |
| 2. | Saya lebih jelas tentang arah karier yang ingin saya capai setelah pertemuan ini | | | |
| 3. | Saya bisa membuat rencana karier yang realistis berdasarkan trait dan factor yang saya miliki | | | |
| 4. | Saya lebih percaya diri dalam mengambil keputusan karier setelah memiliki beberapa alternative | | | |
| 5. | Saya mendapatkan ide-ide baru dari anggota kelompok dalam menyusun solusi karier | | | |
| 6. | Saya mampu menghubungkan trait saya dengan tuntutan dunia kerja dalam solusi karier saya. | | | |
| 7. | Saya merasa lebih siap untuk membuat keputusan karier yang tepat | | | |
| 8. | Saya lebih mudah menerima umpan balik untuk menyempurnakan rencana karier saya | | | |
| 9. | Saya bisa menetapkan prioritas karier berdasarkan analisis diri yang lebih objektif | | | |
| 10. | Saya merasa pertemuan ini sangat membantu dalam mempersempit pilihan karier saya | | | |
| 11. | Saya lebih paham tentang pentingnya kesesuaian antara diri saya dan bidang karier yang dipilih | | | |
| 12. | Saya mampu membuat langkah-langkah awal menuju pencapaian karier yang saya inginkan | | | |
| 13. | Saya lebih optimis bahwa pilihan karier saya akan berhasil karena didasarkan pada data diri | | | |
| 14. | Saya merasa lingkungan konseling memberikan dukungan dalam menyusun rencana karier | | | |
| 15. | Saya lebih siap untuk mengambil langkah nyata setelah memiliki solusi yang konkret | | | |

Komentar/Saran:

**Evaluasi Pertemuan 5:**

**LEMBAR EVALUASI HASIL LAYANAN KONSELING KELOMPOK TRAIT FACTOR**

Nama :

Kelas :

Hari/Tanggal :

Fasilitator :

---

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap pernyataan dari evaluasi hasil dan berilah jawaban yang sesuai dengan diri Anda yang sebenarnya
2. Isikan pada pernyataan dibawah ini sesuai dengan apa yang Anda peroleh dalam proses kegiatan layanan konseling kelompok *Trait and Fcator*:

**SS (Sangat Sesuai)**

**S (Sesuai)**

**TS (Tidak Sesuai)**

| No. | PERNYATAAN | SS | S | TS |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya mampu menyusun rencana aksi karier yang terukur dan realistis | | | |
| 2. | Saya lebih siap melakukan penyesuaian terhadap pilihan karier saya jika diperlukan | | | |
| 3. | Saya mampu menetapkan tujuan karier jangka pendek dan jangka panjang | | | |
| 4. | Saya merasa lebih percaya diri untuk mengambil langkah konkret setelah konseling | | | |
| 5. | Saya merasa lebih percaya diri untuk mengambil langkah konkret setelah konseling | | | |
| 6. | Saya lebih paham tentang pentingnya perencanaan karier yang matang | | | |
| 7. | Saya mampu mengidentifikasi langkah-langkah spesifik untuk mencapai tujuan karier saya | | | |
| 8. | Saya merasa didukung oleh kelompok untuk membuat komitmen terhadap rencana karier saya | | | |
| 9. | Saya lebih termotivasi untuk mencari informasi tambahan tentang jalur karier yang saya pilih | | | |
| 10. | Saya mampu membuat timeline atau jadwal pencapaian karier yang realistis | | | |
| 11. | Saya lebih siap untuk menghadapi tantangan dalam menjalankan rencana karier saya | | | |
| 12. | Saya bisa menetapkan indikator keberhasilan untuk setiap langkah dalam rencana karier saya | | | |
| 13. | Saya lebih percaya bahwa saya bisa mencapai karier yang saya inginkan | | | |
| 14. | Saya merasa pertemuan ini memberi arahan praktis untuk segera bertindak | | | |
| 15. | Saya lebih siap untuk melibatkan orang tua/guru/orang lain dalam merealisasikan rencana karier saya | | | |

Komentar/Saran:

---

**Lampiran 7: Lembar Kesepakatan Konseling**

**LEMBAR KESEPAKATAN KONSELING**

Nama :
Kelas :
No. Hp :
Jenis Kelamin :

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia untuk mengikuti konseling kelompok dari awal hingga akhir tanpa ada unsur paksaan dari siapapun secara terjadwal sesuai dengan kesepakatan Bersama.
Dengan demikian kesepakatan ini saya buat dengan sungguh-sungguh tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, …….

Konselor

(……..)

Yang Membuat Pernyataan

(.....)

Mengetahui,
Wali Kelas/ Guru BK

(……)

**Lampiran 8: EVALUASI PROSES LAYANAN KONSELING KELOMPOK**
**(PEDOMAN OBSERVASI)**
**Pertemuan 1**

## A. IDENTITAS

Nama Pengamat :
Nama Pemimpin kelompok :

## B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda cek (ü) pada kolom yang sesuai pada kolom pilihan di bawah ini sesuai dengan apa yang terjadi selama proses layanan konseling kelompok.

| NO. | FASE | MUNCUL | | HASIL PENGAMATAN | NILAI |
|---|---|---|---|---|---|
| | | YA | TIDAK | | |
| **1.** | **Tahap Awal**<br>1. Pemimpin kelompok menyambut seluruh anggota<br>2. Pemimpin kelompok memulai dengan memperkenalkan diri secara terbuka dan hangat. Seluruh anggota juga diberi kesempatan untuk memperkenalkan diri secara singkat.<br>3. Pemimpin kelompok menjelaskan tujuan konseling kelompok<br>4. Pemimpin kelompok menjelaskan aturan-aturan dasar kelompok seperti menjaga kerahasiaan, saling menghargai, tidak menghakimi, dan memberikan waktu bicara secara bergiliran disampaikan secara jelas. Sebagian besar anggota menyatakan setuju dan memahami pentingnya aturan tersebut.<br>5. Anggota diajak untuk turut menyusun dan menyepakati aturan tambahan yang mereka anggap penting. Hal ini membangun rasa memiliki terhadap kelompok dan meningkatkan komitmen.<br>6. Pemimpin kelompok menyampaikan bahwa perannya adalah sebagai fasilitator proses, bukan pemberi keputusan. Ia akan membantu menggali potensi, namun keputusan akhir tetap berada di tangan masing-masing anggota.<br>7. Pemimpin kelompok mengamati adanya perbedaan gaya | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | komunikasi dan tingkat keterbukaan antaranggota. Ada yang aktif, namun beberapa masih terlihat ragu berbicara. Hal ini dicatat sebagai bahan pertimbangan untuk pendekatan di tahap selanjutnya.<br>8. Setiap anggota diminta mengungkapkan harapan mereka terhadap kegiatan konseling ini. Sebagian besar berharap dapat lebih yakin dalam menentukan jurusan atau pekerjaan yang sesuai minat dan bakat mereka.<br>9. Secara umum, anggota merasa senang dapat tergabung dalam kelompok dan menunjukkan sikap kooperatif. Meskipun dinamika belum terlalu kuat, fondasi awal telah terbentuk dengan baik dan menjanjikan kelanjutan yang positif di tahap berikutnya. | | | | |
| **2.** | **Tahap Transisi**<br>1. Pemimpin kelompok melanjutkan dengan kegiatan ringan yang mendorong keterbukaan, seperti berbagi pengalaman kecil seputar minat dan bakat. Anggota mulai menunjukkan peningkatan rasa aman, meski sebagian masih berhati-hati dalam mengekspresikan diri. Rasa saling percaya mulai tumbuh secara bertahap di antara mereka.<br>2. Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan anggota kelompok untuk melaksanakan kegiatan konseling kelompok menggunakan pendekatan Trait and Factor<br>3. Memperhatikan kesiapan anggota kelompok untuk memulai kegiatan<br>4. Pemimpin kelompok mengingatkan kembali tata tertib konseling kelompok kepada anggota kelompok | | | | |
| 1. | **Tahap Inti (Kegiatan)**<br><br>**Penjelasan Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok mengajak anggota untuk menjelaskan kesulitan mereka dalam menentukan jurusan atau karir yang sesuai dengan potensi diri.<br>2. Beberapa anggota menyampaikan | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | bahwa mereka merasa bingung karena minat dan kemampuan yang dirasakan tidak selalu selaras.<br>1. Ada pula yang merasa tertekan karena pilihan karir mereka dipengaruhi oleh keinginan orang tua, bukan karena kesadaran pribadi.<br>2. Beberapa lainnya belum mengenali kekuatan pribadi mereka, sehingga belum memiliki arah yang jelas dalam perencanaan masa depan.<br><br>**Penggalian Latar Belakang Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok menggali informasi mengenai pengalaman anggota di sekolah, lingkungan keluarga, dan bagaimana hal tersebut memengaruhi pemahaman mereka tentang diri sendiri.<br>2. Selain itu, pemimpin juga mengeksplorasi peran media, teman sebaya, dan tekanan sosial dalam membentuk pilihan karir para anggota.<br><br>**Tahap Penyelesaian Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok membantu anggota mengidentifikasi minat, nilai, dan kepribadian melalui diskusi dan lembar kerja sederhana.<br>2. Anggota diajak mencocokkan hasil identifikasi tersebut dengan berbagai pilihan karir yang tersedia.<br>3. Diskusi kelompok dilakukan untuk saling memberi umpan balik atas kekuatan dan potensi yang terlihat dari masing-masing individu.<br>4. Pemimpin kelompok memberikan informasi tambahan tentang dunia kerja dan pendidikan lanjutan yang relevan.<br>5. Setiap anggota menyusun daftar karir yang paling sesuai dengan hasil identifikasi trait (ciri pribadi) mereka.<br>6. Anggota diajak membuat rencana jangka pendek dan jangka panjang terkait pendidikan dan pelatihan yang perlu diambil.<br>7. Latihan pengambilan keputusan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal secara seimbang. | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 8. Di akhir tahap ini, anggota merefleksikan kembali proses yang mereka lalui dan menyampaikan perubahan pemahaman terhadap pilihan karir mereka. | | | | |
| **4.** | **Tahap Penutup**<br>1. Pemimpin kelompok menjelaskan bahwa kegiatan konseling kelompok menggunakan pendekatan Trait and Factor akan segera diakhiri.<br>2. Pemimpin kelompok meminta anggota kelompok untuk memberikan kesan-kesan setelah mengikuti kegiatan konseling.<br>3. Pemimpin kelompok merencanakan kegiatan selanjutnya.<br>4. Pemimpin kelompok meminta salah satu anggota kelompok untuk memimpin doa dan mengucapkan terimakasih atas partisipasi seluruh anggota kelompok. | | | | |
| Jumlah Total Nilai : | | | | | |

Jakarta, 22 Mei 2025

Pengamat

(nama terang)

**Evaluasi KK Pertemuan 2**

| NO. | FASE | MUNCUL | | HASIL PENGAMATAN | NILAI |
|---|---|---|---|---|---|
| | | YA | TIDAK | | |
| **1.** | **Tahap Awal**<br>1. Pemimpin kelompok menyambut seluruh anggota<br>2. Pemimpin kelompok memulai dengan memperkenalkan diri secara terbuka dan hangat. Seluruh anggota juga diberi kesempatan untuk memperkenalkan diri secara singkat.<br>3. Pemimpin kelompok menjelaskan tujuan konseling kelompok<br>4. Pemimpin kelompok menjelaskan aturan-aturan dasar kelompok seperti menjaga kerahasiaan, saling menghargai, tidak menghakimi, dan | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | memberikan waktu bicara secara bergiliran disampaikan secara jelas. Sebagian besar anggota menyatakan setuju dan memahami pentingnya aturan tersebut.<br>5. Anggota diajak untuk turut menyusun dan menyepakati aturan tambahan yang mereka anggap penting. Hal ini membangun rasa memiliki terhadap kelompok dan meningkatkan komitmen.<br>6. Pemimpin kelompok menyampaikan bahwa perannya adalah sebagai fasilitator proses, bukan pemberi keputusan. Ia akan membantu menggali potensi, namun keputusan akhir tetap berada di tangan masing-masing anggota.<br>7. Pemimpin kelompok mengamati adanya perbedaan gaya komunikasi dan tingkat keterbukaan antaranggota. Ada yang aktif, namun beberapa masih terlihat ragu berbicara. Hal ini dicatat sebagai bahan pertimbangan untuk pendekatan di tahap selanjutnya.<br>8. Setiap anggota diminta mengungkapkan harapan mereka terhadap kegiatan konseling ini. Sebagian besar berharap dapat lebih yakin dalam menentukan jurusan atau pekerjaan yang sesuai minat dan bakat mereka.<br>9. Secara umum, anggota merasa senang dapat tergabung dalam kelompok dan menunjukkan sikap kooperatif. Meskipun dinamika belum terlalu kuat, fondasi awal telah terbentuk dengan baik dan menjanjikan kelanjutan yang positif di tahap berikutnya. | | | | |
| **2.** | **Tahap Transisi**<br>1) Pemimpin kelompok melanjutkan dengan kegiatan ringan yang mendorong keterbukaan, seperti berbagi pengalaman kecil seputar minat dan bakat.<br>2) Anggota mulai menunjukkan peningkatan rasa aman, meski sebagian masih berhati-hati dalam mengekspresikan diri. Rasa saling percaya mulai tumbuh | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | secara bertahap di antara mereka. | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 3. Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan anggota kelompok untuk melaksanakan kegiatan konseling kelompok menggunakan pendekatan Trait and Factor.<br>4. Memperhatikan kesiapan anggota kelompok untuk memulai kegiatan<br>5. Pemimpin kelompok mengingatkan kembali tata tertib konseling kelompok kepada anggota kelompok | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3. | **Tahap Inti (Kegiatan)**<br><br>**Penjelasan Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok mengajak anggota untuk menjelaskan kesulitan mereka dalam menentukan jurusan atau karir yang sesuai dengan potensi diri.<br>2. Beberapa anggota menyampaikan bahwa mereka merasa bingung karena minat dan kemampuan yang dirasakan tidak selalu selaras.<br>3. Ada pula yang merasa tertekan karena pilihan karir mereka dipengaruhi oleh keinginan orang tua, bukan karena kesadaran pribadi.<br>4. Beberapa lainnya belum mengenali kekuatan pribadi mereka, sehingga belum memiliki arah yang jelas dalam perencanaan masa depan.<br><br>**Penggalian Latar Belakang Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok menggali informasi mengenai pengalaman anggota di sekolah, lingkungan keluarga, dan bagaimana hal tersebut memengaruhi pemahaman mereka tentang diri sendiri.<br>2. Selain itu, pemimpin juga mengeksplorasi peran media, teman sebaya, dan tekanan sosial dalam membentuk pilihan karir para anggota.<br><br>**Tahap Penyelesaian Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok membantu anggota mengidentifikasi minat, nilai, dan kepribadian melalui diskusi dan lembar kerja sederhana.<br>2. Anggota diajak mencocokkan hasil identifikasi tersebut dengan berbagai pilihan karir yang tersedia.<br>3. Diskusi kelompok dilakukan | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | untuk saling memberi umpan balik atas kekuatan dan potensi yang terlihat dari masing-masing individu.<br>4. Pemimpin kelompok memberikan informasi tambahan tentang dunia kerja dan pendidikan lanjutan yang relevan.<br>5. Setiap anggota menyusun daftar karir yang paling sesuai dengan hasil identifikasi trait (ciri pribadi) mereka.<br>6. Anggota diajak membuat rencana jangka pendek dan jangka panjang terkait pendidikan dan pelatihan yang perlu diambil.<br>7. Latihan pengambilan keputusan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal secara seimbang.<br>8. Di akhir tahap ini, anggota merefleksikan kembali proses yang mereka lalui dan menyampaikan perubahan pemahaman terhadap pilihan karir mereka. | | | | |
| **4.** | **Tahap Penutup**<br>1. Pemimpin kelompok menjelaskan bahwa kegiatan konseling kelompok menggunakan pendekatan Trait and Factor akan segera diakhiri.<br>2. Pemimpin kelompok meminta anggota kelompok untuk memberikan kesan-kesan setelah mengikuti kegiatan konseling.<br>3. Pemimpin kelompok merencanakan kegiatan selanjutnya.<br>4. Pemimpin kelompok meminta salah satu anggota kelompok untuk memimpin doa dan mengucapkan terimakasih atas partisipasi seluruh anggota kelompok. | | | | |
| Jumlah Total Nilai : | | | | | |

**Lembar evaluasi KK pertemuan 3:**

| NO. | FASE | MUNCUL | | HASIL PENGAMATAN | NILAI |
|---|---|---|---|---|---|
| | | YA | TIDAK | | |
| 1. | Tahap Awal<br>1. Pemimpin kelompok menyambut seluruh anggota<br>2. Pemimpin kelompok memulai dengan memperkenalkan diri secara terbuka dan hangat. Seluruh anggota juga diberi kesempatan untuk memperkenalkan diri secara singkat.<br>3. Pemimpin kelompok menjelaskan tujuan konseling kelompok<br>4. Pemimpin kelompok menjelaskan aturan-aturan dasar kelompok seperti menjaga kerahasiaan, saling menghargai, tidak menghakimi, dan memberikan waktu bicara secara bergiliran disampaikan secara jelas. Sebagian besar anggota menyatakan setuju dan memahami pentingnya aturan tersebut.<br>5. Anggota diajak untuk turut menyusun dan menyepakati aturan tambahan yang mereka anggap penting. Hal ini membangun rasa memiliki terhadap kelompok dan meningkatkan komitmen.<br>6. Pemimpin kelompok menyampaikan bahwa perannya adalah sebagai fasilitator proses, bukan pemberi keputusan. Ia akan membantu menggali potensi, namun keputusan akhir tetap berada di tangan masing-masing anggota.<br>7. Pemimpin kelompok mengamati adanya perbedaan gaya komunikasi dan tingkat keterbukaan antaranggota. Ada yang aktif, namun beberapa masih terlihat ragu berbicara. Hal ini dicatat sebagai bahan pertimbangan untuk pendekatan di tahap selanjutnya.<br>8. Setiap anggota diminta mengungkapkan harapan mereka terhadap kegiatan konseling ini. Sebagian besar berharap dapat lebih yakin dalam menentukan jurusan atau pekerjaan yang sesuai minat dan bakat mereka.<br>9. Secara umum, anggota merasa senang dapat tergabung dalam | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | kelompok dan menunjukkan sikap kooperatif. Meskipun dinamika belum terlalu kuat, fondasi awal telah terbentuk dengan baik dan menjanjikan kelanjutan yang positif di tahap berikutnya. | | | | |
| 2. | Tahap Transisi<br>1. Pemimpin kelompok melanjutkan dengan kegiatan ringan yang mendorong keterbukaan, seperti berbagi pengalaman kecil seputar minat dan bakat. Anggota mulai menunjukkan peningkatan rasa aman, meski sebagian masih berhati-hati dalam mengekspresikan diri. Rasa saling percaya mulai tumbuh secara bertahap di antara mereka.<br>2. Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan anggota kelompok untuk melaksanakan kegiatan konseling kelompok menggunakan pendekatan Trait and Factor<br>3. Memperhatikan kesiapan anggota kelompok untuk memulai kegiatan<br>4. Pemimpin kelompok mengingatkan kembali tata tertib konseling kelompok kepada anggota kelompok | | | | |
| 4. | Tahap Penutup<br>1. Pemimpin kelompok menjelaskan bahwa kegiatan konseling kelompok menggunakan pendekatan Trait and Factor akan segera diakhiri.<br>2. Pemimpin kelompok meminta anggota kelompok untuk memberikan kesan-kesan setelah mengikuti kegiatan konseling.<br>3. Pemimpin kelompok merencanakan kegiatan selanjutnya.<br>4. Pemimpin kelompok meminta salah satu anggota kelompok untuk memimpin doa dan mengucapkan terimakasih atas partisipasi seluruh anggota kelompok. | | | | |
| Jumlah Total Nilai : | | | | | |

**EVALUASI KK pertemuan 4:**

| NO. | FASE | MUNCUL | | HASIL PENGAMATAN | NILAI |
|---|---|---|---|---|---|
| | | YA | TIDAK | | |
| 1. | Tahap Awal<br>1.Pemimpin kelompok menyambut seluruh anggota<br>2. Pemimpin kelompok memulai dengan memperkenalkan diri secara terbuka dan hangat. Seluruh anggota juga diberi kesempatan untuk memperkenalkan diri secara singkat.<br>1. Pemimpin kelompok menjelaskan tujuan konseling kelompok<br>2. Pemimpin kelompok menjelaskan aturan-aturan dasar kelompok seperti menjaga kerahasiaan, saling menghargai, tidak menghakimi, dan memberikan waktu bicara secara bergiliran disampaikan secara jelas. Sebagian besar anggota menyatakan setuju dan memahami pentingnya aturan tersebut.<br>2. Anggota diajak untuk turut menyusun dan menyepakati aturan tambahan yang mereka anggap penting. Hal ini membangun rasa memiliki terhadap kelompok dan meningkatkan komitmen.<br>3. Pemimpin kelompok menyampaikan bahwa perannya adalah sebagai fasilitator proses, bukan pemberi keputusan. Ia akan membantu menggali potensi, namun keputusan akhir tetap berada di tangan masing-masing anggota.<br>4. Pemimpin kelompok mengamati adanya perbedaan gaya komunikasi dan tingkat keterbukaan antaranggota. Ada yang aktif, namun beberapa masih terlihat ragu berbicara. Hal ini dicatat sebagai bahan pertimbangan untuk pendekatan di tahap selanjutnya.<br>5. Setiap anggota diminta mengungkapkan harapan mereka terhadap kegiatan konseling ini. Sebagian besar berharap dapat lebih yakin dalam menentukan jurusan atau pekerjaan yang sesuai minat dan bakat mereka.<br>6. Secara umum, anggota merasa senang dapat tergabung dalam kelompok dan menunjukkan sikap kooperatif. Meskipun dinamika belum terlalu kuat, fondasi awal telah terbentuk dengan baik dan menjanjikan kelanjutan yang | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | positif di tahap berikutnya. | | | | |
| 2. | **Tahap Transisi**<br>1. Pemimpin kelompok melanjutkan dengan kegiatan ringan yang mendorong keterbukaan, seperti berbagi pengalaman kecil seputar minat dan bakat. Anggota mulai menunjukkan peningkatan rasa aman, meski sebagian masih berhati-hati dalam mengekspresikan diri. Rasa saling percaya mulai tumbuh secara bertahap di antara mereka.<br>2. Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan anggota kelompok untuk melaksanakan kegiatan konseling kelompok menggunakan pendekatan Trait and Factor.<br>3. Memperhatikan kesiapan anggota kelompok untuk memulai kegiatan<br>4.Pemimpin kelompok mengingatkan kembali tata tertib konseling kelompok kepada anggota kelompok | | | | |
| 3. | **Tahap Inti (Kegiatan)**<br><br>Penjelasan Masalah<br>1. Pemimpin kelompok mengajak anggota untuk menjelaskan kesulitan mereka dalam menentukan jurusan atau karir yang sesuai dengan potensi diri.<br>2. Beberapa anggota menyampaikan bahwa mereka merasa bingung karena minat dan kemampuan yang dirasakan tidak selalu selaras.<br>3. Ada pula yang merasa tertekan karena pilihan karir mereka dipengaruhi oleh keinginan orang tua, bukan karena kesadaran pribadi.<br>4. Beberapa lainnya belum mengenali kekuatan pribadi mereka, sehingga belum memiliki arah yang jelas dalam perencanaan masa depan.<br><br>**Penggalian Latar Belakang Masalah**<br>1) Pemimpin kelompok menggali informasi mengenai pengalaman anggota di sekolah, lingkungan keluarga, dan bagaimana hal tersebut memengaruhi pemahaman mereka tentang diri sendiri.<br>2) Selain itu, pemimpin juga mengeksplorasi peran media, teman sebaya, dan tekanan sosial dalam membentuk pilihan karir para anggota. | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Tahap Penyelesaian Masalah**<br>1. Pemimpin kelompok membantu anggota mengidentifikasi minat, nilai, dan kepribadian melalui diskusi dan lembar kerja sederhana.<br>2. Anggota diajak mencocokkan hasil identifikasi tersebut dengan berbagai pilihan karir yang tersedia.<br>3. Diskusi kelompok dilakukan untuk saling memberi umpan balik atas kekuatan dan potensi yang terlihat dari masing-masing individu.<br>4. Pemimpin kelompok memberikan informasi tambahan tentang dunia kerja dan pendidikan lanjutan yang relevan.<br>5. Setiap anggota menyusun daftar karir yang paling sesuai dengan hasil identifikasi trait (ciri pribadi) mereka.<br>6. Anggota diajak membuat rencana jangka pendek dan jangka panjang terkait pendidikan dan pelatihan yang perlu diambil.<br>7. Latihan pengambilan keputusan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal secara seimbang.<br>8. Di akhir tahap ini, anggota merefleksikan kembali proses yang mereka lalui dan menyampaikan perubahan pemahaman terhadap pilihan karir mereka. | | | | |
| 4. | Tahap Penutup<br>1.Pemimpin kelompok menjelaskan bahwa kegiatan konseling kelompok menggunakan pendekatan Trait and Factor akan segera diakhiri.<br>2.Pemimpin kelompok meminta anggota kelompok untuk memberikan kesan-kesan setelah mengikuti kegiatan konseling.<br>1. Pemimpin kelompok merencanakan kegiatan selanjutnya.<br>2. Pemimpin kelompok meminta salah satu anggota kelompok untuk memimpin doa dan mengucapkan terimakasih atas partisipasi seluruh anggota kelompok. | | | | |
| Jumlah Total Nilai : | | | | | |

**EVALUASI KK pertemuan 5:**

| NO. | FASE | MUNCUL | | HASIL PENGAMATAN | NILAI |
|---|---|---|---|---|---|
| | | YA | TIDAK | | |
| 1. | Tahap Awal<br>1. Pemimpin kelompok menyambut seluruh anggota<br>2. Pemimpin kelompok memulai dengan memperkenalkan diri secara terbuka dan hangat. Seluruh anggota juga diberi kesempatan untuk memperkenalkan diri secara singkat.<br>3. Pemimpin kelompok menjelaskan tujuan konseling kelompok<br>3. Pemimpin kelompok menjelaskan aturan-aturan dasar kelompok seperti menjaga kerahasiaan, saling menghargai, tidak menghakimi, dan memberikan waktu bicara secara bergiliran disampaikan secara jelas. Sebagian besar anggota menyatakan setuju dan memahami pentingnya aturan tersebut.<br>4. Anggota diajak untuk turut menyusun dan menyepakati aturan tambahan yang mereka anggap penting. Hal ini membangun rasa memiliki terhadap kelompok dan meningkatkan komitmen.<br>5. Pemimpin kelompok menyampaikan bahwa perannya adalah sebagai fasilitator proses, bukan pemberi keputusan. Ia akan membantu menggali potensi, namun keputusan akhir tetap berada di tangan masing-masing anggota.<br>6. Pemimpin kelompok mengamati adanya perbedaan gaya komunikasi dan tingkat keterbukaan antaranggota. Ada yang aktif, namun beberapa masih terlihat ragu berbicara. Hal ini dicatat sebagai bahan pertimbangan untuk pendekatan di tahap selanjutnya.<br>7. Setiap anggota diminta mengungkapkan harapan mereka terhadap kegiatan konseling ini. Sebagian besar berharap dapat lebih yakin dalam menentukan jurusan atau pekerjaan yang sesuai minat dan bakat mereka.<br>8. Secara umum, anggota merasa senang dapat tergabung dalam kelompok dan menunjukkan sikap kooperatif. Meskipun dinamika belum terlalu kuat, fondasi awal telah terbentuk dengan baik dan menjanjikan kelanjutan yang positif di tahap berikutnya. | | | | |
| 2. | Tahap Transisi<br>1.Pemimpin kelompok melanjutkan dengan kegiatan ringan yang mendorong | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | keterbukaan, seperti berbagi pengalaman kecil seputar minat dan bakat.<br>2. Anggota mulai menunjukkan peningkatan rasa aman, meski sebagian masih berhati-hati dalam mengekspresikan diri. Rasa saling percaya mulai tumbuh secara bertahap di antara mereka.<br>1. Pemimpin kelompok menanyakan kesiapan anggota kelompok untuk melaksanakan kegiatan konseling kelompok menggunakan pendekatan Trait and Factor<br>2. Memperhatikan kesiapan anggota kelompok untuk memulai kegiatan<br>3. Pemimpin kelompok mengingatkan kembali tata tertib konseling kelompok kepada anggota kelompok | | | | |
| 3. | Tahap Inti (Kegiatan)<br><br>Penjelasan Masalah<br>1.Pemimpin kelompok mengajak anggota untuk menjelaskan kesulitan mereka dalam menentukan jurusan atau karir yang sesuai dengan potensi diri.<br>2. Beberapa anggota menyampaikan bahwa mereka merasa bingung karena minat dan kemampuan yang dirasakan tidak selalu selaras.<br>3. Ada pula yang merasa tertekan karena pilihan karir mereka dipengaruhi oleh keinginan orang tua, bukan karena kesadaran pribadi.<br>4.Beberapa lainnya belum mengenali kekuatan pribadi mereka, sehingga belum memiliki arah yang jelas dalam perencanaan masa depan.<br><br>Penggalian Latar Belakang Masalah<br>1.Pemimpin kelompok menggali informasi mengenai pengalaman anggota di sekolah, lingkungan keluarga, dan bagaimana hal tersebut memengaruhi pemahaman mereka tentang diri sendiri.<br>2. Selain itu, pemimpin juga mengeksplorasi peran media, teman sebaya, dan tekanan sosial dalam membentuk pilihan karir para anggota.<br><br>Tahap Penyelesaian Masalah<br>1.Pemimpin kelompok membantu anggota mengidentifikasi minat, nilai, dan kepribadian melalui diskusi dan lembar kerja sederhana.<br>1. Anggota diajak mencocokkan hasil identifikasi tersebut dengan berbagai pilihan karir yang tersedia.<br>2. Diskusi kelompok dilakukan untuk saling memberi umpan balik atas kekuatan dan potensi yang terlihat | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | dari masing-masing individu.<br>3. Pemimpin kelompok memberikan informasi tambahan tentang dunia kerja dan pendidikan lanjutan yang relevan.<br>4. Setiap anggota menyusun daftar karir yang paling sesuai dengan hasil identifikasi trait (ciri pribadi) mereka.<br>5. Anggota diajak membuat rencana jangka pendek dan jangka panjang terkait pendidikan dan pelatihan yang perlu diambil.<br>6. Latihan pengambilan keputusan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal secara seimbang.<br>7. Di akhir tahap ini, anggota merefleksikan kembali proses yang mereka lalui dan menyampaikan perubahan pemahaman terhadap pilihan karir mereka. | | | | |
| 4. | Tahap Penutup<br>1.Pemimpin kelompok menjelaskan bahwa kegiatan konseling kelompok menggunakan pendekatan Trait and Factor akan segera diakhiri.<br>2. Pemimpin kelompok meminta anggota kelompok untuk memberikan kesan-kesan setelah mengikuti kegiatan konseling.<br>1. Pemimpin kelompok merencanakan kegiatan selanjutnya.<br>2. Pemimpin kelompok meminta salah satu anggota kelompok untuk memimpin doa dan mengucapkan terimakasih atas partisipasi seluruh anggota kelompok. | | | | |
| Jumlah Total Nilai : | | | | | |

**LAMPIRAN 9. Instrumen Pre-test dan Post-test Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemantapan Karier**

**INSTRUMEN PRE-TEST dan POST-TEST UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN PEMANTAPAN KARIR**

NAMA : …….....
KELAS : .....
JENIS KELAMIN : .....
NO. HP **: .....**

**PENGANTAR**

Salam Sejahtera bagi kita semua,

Insturmen ini bukan merupakan sebuah tes, sehingga apapun jawaban Anda, tidak ada yang benar atau salah. Selain itu, hasil dari pengolahan Angket ini tidak ada hubungannya dengan nilai akademik Anda. Instrumen ini bertujuan mengukur sejauh mana peningkatan pemahaman dan kesiapan siswa dalam merencanakan karier setelah mengikuti layanan konseling kelompok dengan pendekatan Trait and Factor. Mohon dijawab dengan jujur agar hasilnya mencerminkan perkembangan dirimu secara akurat. Data dari instrumen ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi peningkatan kualitas layanan Bimbingan dan Konseling. Oleh karena itu, kerahasiaan jawaban Anda dijamin. Isilah instrumen ini sesuai dengan keadaan diri Anda, serta usahakanlah untuk mengisi seluruh pernyataan tanpa ada nomor yang terlewatkan.

Atas kesediaan dan kerjasama Ananda dalam mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Instrumen dibawah merupakan pernyataan-pernyataan yang bertujuan untuk mengukur kemampuan pemantapan karir, terutama dalam hal pengambilan Keputusan karir dan perencanaan masa depan.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat dan teliti, lalu berikan tanggapan Anda berdasarkan kondisi diri Anda yang sebenarnya.
3. Berikan tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda terhadap masing-masing pernyataan, dengan skala sebagai berikut:
   SS = Sangat Sesuai
   S = Sesuai
   N = Netral
   TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

4. Jawablah instrumen ini dengan jujur dan objektif sesuai dengan pemahaman dan pengalaman pribadi Anda.
5. Tidak perlu merasa cemas atau takut dalam menjawab, karena seluruh data dan jawaban Anda bersifat rahasia, dan tidak akan memengaruhi nilai mata pelajaranm atau penilaian pribadi lainnya.

## SELAMAT MENGERJAKAN

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya lebih yakin terhadap pilihan program studi atau pekerjaan yang ingin saya tekuni. | | | | | |
| 2. | Saya mampu menjelaskan alasan memilih jurusan atau pekerjaan tertentu dengan jelas. | | | | | |
| 3. | Saya menyadari potensi dan kekuatan dalam diri saya yang mendukung karir saya. | | | | | |
| 4. | Saya semakin mengenal minat pribadi dalam menentukan pilihan karir. | | | | | |
| 5. | Saya bisa mengidentifikasi keterampilan saya yang relevan dengan dunia kerja. | | | | | |
| 6. | Saya mampu menyebutkan kelemahan pribadi yang perlu saya perbaiki untuk masa depan. | | | | | |
| 7. | Saya telah menyusun rencana karir jangka pendek dan jangka panjang. | | | | | |
| 8. | Saya memiliki target yang jelas untuk mencapai cita-cita karir saya. | | | | | |
| 9. | Saya mengetahui peluang kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuan saya. | | | | | |
| 10. | Saya tidak lagi bingung dalam memilih jurusan atau pekerjaan. | | | | | |
| 11. | Saya memahami keterkaitan antara pendidikan, keterampilan, dan dunia kerja. | | | | | |
| 12. | Saya bisa membuat langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karir | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **saya.** | | | | | |
| **13.** | **Saya lebih paham berbagai jenis pekerjaan sesuai bidang yang saya minati** | | | | | |
| **14.** | **Saya bisa memilih karir yang sesuai dengan minat, bakat, nilai dan prinsip hidup saya.** | | | | | |
| **15.** | **Saya menyadari pentingnya merencanakan karir.** | | | | | |
| **16.** | **Saya lebih mampu mengidentifikasi kekuatan dan mengenal diri setelah mengikuti layanan konseling trait and factor** | | | | | |
| **17.** | **Saya lebih percaya diri dalam memantapkan keputusan tentang karir semenjak mengikuti layanan konseling kelompok.** | | | | | |
| **18.** | **Saya mendapat dukungan dari lingkungan (guru, orang tua, teman) dalam memilih karir.** | | | | | |
| **19.** | **Saya memahami pentingnya pendidikan lanjutan untuk mendukung karir saya** | | | | | |
| **20.** | **Saya merasa lebih mantap terhadap pilihan karir saya saat ini.** | | | | | |
| **21.** | **Dengan konseling kelompok saya bisa menjelaskan berbagai peluang kerja saya di masa depan.** | | | | | |
| **22.** | **Sejak melakukan konseling kelompok, saya mulai tahu alat atau metode asesmen yang dapat membantu saya dalam memilih** | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **pemantapan karir.** | | | | | |
| **23.** | **Saya dapat mengambil keputusan karir secara lebih mandiri dan bertanggung jawab.** | | | | | |
| **24.** | **Saya lebih terbuka dalam mempertimbangkan pilihan karir yang beragam.** | | | | | |
| **25.** | **Melalui konseling kelompok karir, saya mampu mencari dan memanfaatkan informasi karir secara efektif.** | | | | | |
| **26.** | **Saya tidak lagi merasa kesulitan dalam mengaitkan minat dan bakat dengan pilihan kerja** | | | | | |
| **27.** | **Saya tahu kepada siapa saya harus bertanya untuk mendapatkan informasi karir.** | | | | | |
| **28.** | **saya telah berdiskusi tentang pemilihan karir dengan guru BK, orang tua atau wali kelas.** | | | | | |
| **29.** | **Saya mampu membuat skala prioritas untuk mencapai tujuan karir saya.** | | | | | |
| **30.** | **Melalui konseling kelompok trait and factor Saya merasa lebih siap dalam menentukan dan menghadapi masa depan karir saya.** | | | | | |
| **31.** | **Saya menyadari bahwa karir yang baik membutuhkan perencanaan dan usaha yang konsisten.** | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **32.** | **Saya dapat menggambarkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan saya.** | | | | | |
| **33.** | **Saya memiliki motivasi untuk terus belajar demi mendukung karir saya.** | | | | | |
| **34.** | **saya dapat mengelola rasa ragu atau bingung dalam memilih karir.** | | | | | |
| **35.** | **Saya dapat bertanggung jawab atas Keputusan dalam memantapkan karir yang telah saya buat.** | | | | | |