



# Program SiAP-KERJA : Peningkatan Kesiapan Karier Mahasiswa Psikologi melalui Pendekatan Konseling Kelompok di PTN Sulawesi Selatan

Agustin Atmaningrum<sup>1,\*</sup>, Nuratthahirah Ansar<sup>1</sup>, Siti Nur'ainun<sup>1</sup>, Andi Syahriana Asdar<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

## Informasi Artikel

*Sejarah Artikel:*  
Submit: 08 September 2026  
Revisi: 25 September 2026  
Diterima: 29 September 2026  
Diterbitkan: 29 September 2026

## Kata Kunci

Career Readiness, Konseling Kelompok, Mahasiswa Psikologi, Profesionalitas Karier, Siap Kerja

## Correspondence

E-mail: [agustin.atmaningrum@unm.ac.id](mailto:agustin.atmaningrum@unm.ac.id)\*

## A B S T R A K

Kesiapan karier menjadi kebutuhan penting bagi mahasiswa dalam menghadapi transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja. Kegiatan pengabdian ini bertujuan memperkuat kesiapan karier mahasiswa psikologi melalui program SiAP-KERJA berbasis konseling kelompok. Program dilaksanakan pada 10 mahasiswa Fakultas Psikologi di salah satu perguruan tinggi negeri di Sulawesi Selatan melalui kegiatan self-profiling, career exploration, penggunaan worksheet, dan penyusunan career action plan. Evaluasi kesiapan karier dilakukan menggunakan instrumen 12 pernyataan yang mencakup aspek concern, control, curiosity, dan confidence. Analisis perubahan skor dilakukan secara deskriptif terhadap sembilan peserta yang memiliki data pre-test dan post-test berpasangan. Hasil menunjukkan peningkatan rata-rata skor kesiapan karier dari 47,33 menjadi 58,44 dari skor maksimal 60, dengan seluruh peserta yang dianalisis menunjukkan peningkatan skor. Evaluasi pelaksanaan juga menunjukkan penilaian positif terhadap manfaat program dalam membantu peserta memahami diri dan memetakan rencana karier. Program SiAP-KERJA berpotensi dikembangkan sebagai kegiatan pendampingan karier yang dilaksanakan secara berkala dengan monitoring terhadap career action plan peserta.

## Abstract

Career readiness is an important need for university students as they prepare for the transition from higher education to the world of work. This community service program aimed to strengthen the career readiness of psychology students through SiAP-KERJA, a group counseling-based career development program. The program involved 10 psychology students from a public university in South Sulawesi and included self-profiling, career exploration, worksheet-based activities, and the development of a career action plan. Career readiness was evaluated using a 12-item instrument covering four aspects: concern, control, curiosity, and confidence. Descriptive analysis of change scores was conducted on nine participants who had paired pre-test and post-test data. The results showed an increase in the mean career readiness score from 47.33 to 58.44 out of a maximum score of 60, with all analyzed participants showing higher post-test scores. Program evaluation also indicated positive participant responses regarding the usefulness of the activities in supporting self-understanding and career planning. SiAP-KERJA has the potential to be developed as a periodic career development program with follow-up monitoring of participants' career action plans.

This is an open access article under the CC-BY-SA license



## 1. Pendahuluan

Perubahan dunia kerja pada era digital menuntut lulusan perguruan tinggi memiliki kesiapan karier yang semakin komprehensif. Lulusan tidak hanya dituntut menguasai pengetahuan akademik,

tetapi juga perlu mampu beradaptasi terhadap perubahan, mengambil keputusan karier, mengembangkan kompetensi, serta menampilkan kesiapan profesional ketika memasuki dunia kerja. Dalam konteks Indonesia, transisi lulusan menuju dunia kerja masih menjadi perhatian, salah satunya tercermin dari Tingkat Pengangguran Terbuka pada Februari 2025 yang tercatat sebesar 4,76% [1]. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya peran perguruan tinggi dalam memperkuat layanan pengembangan karier agar mahasiswa memiliki kesiapan yang lebih baik sebelum memasuki dunia kerja.

Kesiapan karier atau *career readiness* berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami diri, mengeksplorasi peluang kerja, mengambil keputusan, serta melaksanakan rencana pengembangan karier secara bertanggung jawab. Konsep ini beririsan dengan *work readiness*, yaitu karakteristik yang memungkinkan lulusan menunjukkan kemampuan untuk menjalankan tuntutan kerja secara efektif ketika memasuki lingkungan profesional [2]. Selain itu, *employability* dipahami sebagai konstruk psikososial yang melibatkan identitas karier, kemampuan beradaptasi, serta modal sosial dan modal manusia yang mendukung keberhasilan individu dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan [3]. Dengan demikian, kesiapan karier tidak hanya berkaitan dengan penguasaan pengetahuan mengenai pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan personal untuk merencanakan, menyesuaikan diri, dan mengambil tindakan dalam menghadapi perkembangan karier.

Salah satu konsep yang relevan dalam menjelaskan kesiapan menghadapi transisi karier adalah *career adaptability*. Savickas dan Porfeli [4] menjelaskan *career adaptability* sebagai kesiapan psikososial individu dalam menghadapi tugas perkembangan karier, transisi kerja, serta perubahan yang muncul dalam perjalanan karier. Konstruk ini mencakup empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. *Concern* berkaitan dengan orientasi individu terhadap masa depan karier, *control* menunjukkan tanggung jawab dalam mengarahkan keputusan karier, *curiosity* berkaitan dengan eksplorasi berbagai kemungkinan diri dan lingkungan kerja, sedangkan *confidence* menggambarkan keyakinan individu dalam menghadapi hambatan dan menyelesaikan tugas perkembangan karier. *Career adaptability* diketahui berperan dalam mendukung transisi lulusan dari perguruan tinggi menuju dunia kerja [5] serta dapat dikembangkan melalui intervensi yang terstruktur [6].

Mahasiswa psikologi memiliki alternatif bidang kerja yang beragam, antara lain pada bidang sumber daya manusia, pendidikan, penelitian, asesmen, pelatihan, pengembangan komunitas, serta berbagai bidang lain yang sesuai dengan kompetensi lulusan sarjana psikologi. Keragaman pilihan tersebut memberikan peluang yang luas, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakpastian ketika mahasiswa belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai potensi diri, kompetensi yang dimiliki, serta kebutuhan dari pilihan karier yang diminati. Kesiapan menghadapi pilihan tersebut juga berkaitan dengan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan karier. Liu et al. [7] menunjukkan bahwa keterampilan pendidikan karier berhubungan positif dengan *career adaptability* dan hubungan tersebut dimediasi oleh *career decision-making self-efficacy*. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kesiapan karier perlu memberikan ruang bagi mahasiswa untuk tidak hanya memperoleh informasi mengenai pilihan kerja, tetapi juga memahami diri dan memiliki keyakinan untuk mengambil langkah pengembangan karier.

Kondisi tersebut juga ditemukan pada mahasiswa Fakultas Psikologi di salah satu perguruan tinggi negeri di Sulawesi Selatan yang menjadi sasaran kegiatan. Berdasarkan identifikasi kebutuhan sebelum program dilaksanakan, ditemukan bahwa sebagian mahasiswa masih mengalami keraguan dalam menentukan arah karier, kurang percaya diri, kurang memahami dunia kerja, belum mampu menghubungkan profil diri dengan alternatif bidang kerja yang sesuai, serta belum memiliki rencana pengembangan karier yang terstruktur. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan dunia kerja yang membutuhkan kemampuan adaptasi dan perencanaan karier dengan

kesiapan mahasiswa dalam mengelola transisi dari perguruan tinggi menuju dunia kerja. Hasil identifikasi kebutuhan juga menunjukkan bahwa pengalaman akademik yang diperoleh mahasiswa belum selalu disertai dengan kesempatan yang memadai untuk menghubungkan kompetensi yang dipelajari dengan tuntutan praktis dunia kerja, terutama dalam mengenali profil diri, mengeksplorasi pilihan karier, dan menyusun rencana pengembangan karier. Oleh karena itu, diperlukan pendampingan yang tidak hanya memberikan informasi mengenai peluang karier, tetapi juga membantu mahasiswa mengenali potensi diri, mengeksplorasi pilihan, serta merumuskan langkah pengembangan karier secara lebih konkret.

Konseling kelompok merupakan salah satu pendekatan yang relevan untuk menjawab kebutuhan tersebut karena memberikan ruang bagi mahasiswa untuk melakukan refleksi diri, mendiskusikan hambatan karier, berbagi pengalaman, memperoleh dukungan dari kelompok, serta menyusun strategi pengembangan diri. Intervensi karier yang terstruktur diketahui dapat memberikan manfaat terhadap berbagai luaran karier, termasuk identitas vokasional, kematangan karier, dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier [8]. Tinjauan sistematis Soares et al. [9] terhadap intervensi karier pada mahasiswa juga menunjukkan bahwa modalitas kelompok banyak digunakan, dengan evaluasi pre-test dan post-test serta luaran yang terutama berkaitan dengan pengembangan keterampilan pengambilan keputusan karier. Dalam konteks mahasiswa, pendekatan kelompok memungkinkan peserta melihat pengalaman karier dari berbagai perspektif sekaligus mengembangkan pemahaman bahwa keraguan dan ketidakpastian karier dapat dikelola melalui eksplorasi dan perencanaan yang sistematis.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, dikembangkan program SiAP-KERJA (Sistem Peningkatan Adaptasi dan Profesionalitas Karier Mahasiswa) sebagai bentuk pendampingan karier berbasis konseling kelompok. Program ini memadukan kegiatan self-profiling, career exploration, penggunaan worksheet, dan penyusunan career action plan untuk membantu mahasiswa menghubungkan pemahaman mengenai diri dengan alternatif dan rencana pengembangan karier. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat kesiapan karier mahasiswa psikologi melalui peningkatan pemahaman terhadap potensi diri, eksplorasi pilihan karier, dan penyusunan rencana pengembangan karier yang lebih terarah. Program ini diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif kegiatan pendampingan karier yang dapat dikembangkan secara berkelanjutan dalam layanan pengembangan mahasiswa di lingkungan fakultas.

## 2. Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Fakultas Psikologi salah satu perguruan tinggi negeri di Sulawesi Selatan pada bulan Mei 2026. Sasaran kegiatan adalah mahasiswa Fakultas Psikologi yang membutuhkan penguatan dalam mengenali potensi diri, menentukan arah karier, dan menyusun rencana pengembangan karier. Formulir kegiatan disebar dan diisi secara sukarela. Sebanyak 10 mahasiswa mengikuti program SiAP-KERJA (Sistem Peningkatan Adaptasi dan Profesionalitas Karier Mahasiswa) yang dilaksanakan melalui pendekatan pendampingan dan konseling kelompok.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan identifikasi kebutuhan peserta, konsultasi dengan mentor, dan koordinasi dengan rekan kerja bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Tahap ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kebutuhan pengembangan karier mahasiswa serta menentukan fokus program. Selanjutnya dilakukan studi literatur mengenai career readiness, career adaptability, dan employability sebagai dasar penyusunan materi dan aktivitas program.

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan dan kajian literatur, disusun modul SiAP-KERJA yang memuat kegiatan self-profiling, career exploration, penggunaan worksheet, serta penyusunan career action plan. Modul kemudian disempurnakan berdasarkan masukan mentor dan rekan kerja sebelum

digunakan dalam pelaksanaan kegiatan. Materi dirancang agar peserta tidak hanya memperoleh informasi mengenai pilihan karier, tetapi juga melakukan refleksi terhadap karakteristik diri, mengeksplorasi alternatif bidang kerja, serta menyusun langkah pengembangan karier yang dapat dilakukan setelah program selesai.

Pelaksanaan program dilakukan melalui konseling kelompok. Pada kegiatan self-profiling, peserta diarahkan untuk mengenali minat, kemampuan, pengalaman, dan area yang masih perlu dikembangkan. Selanjutnya, melalui career exploration, peserta mengeksplorasi berbagai alternatif bidang kerja yang relevan dengan latar belakang pendidikan psikologi serta mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Peserta juga menggunakan worksheet untuk membantu menghubungkan profil diri dengan pilihan karier. Pada tahap akhir, setiap peserta menyusun career action plan yang memuat tujuan karier, kebutuhan pengembangan, dan langkah konkret yang akan dilakukan sebagai tindak lanjut setelah kegiatan.

Evaluasi perubahan kesiapan karier dilakukan menggunakan instrumen evaluasi yang disusun untuk kebutuhan program berdasarkan empat aspek career adaptability, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Instrumen terdiri atas 12 pernyataan, dengan masing-masing aspek direpresentasikan oleh tiga pernyataan. Respons diberikan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak sesuai, 2 = tidak sesuai, 3 = cukup sesuai, 4 = sesuai, dan 5 = sangat sesuai. Dengan demikian, skor total berada pada rentang 12–60, dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan kesiapan peserta yang lebih kuat dalam merencanakan dan mengembangkan karier.

Instrumen diberikan sebelum kegiatan sebagai pre-test dan setelah kegiatan sebagai post-test. Dari 10 peserta yang mengikuti program, sebanyak sembilan peserta memiliki data pre-test dan post-test yang dapat dipasangkan. Oleh karena itu, analisis perubahan skor kesiapan karier dilakukan terhadap sembilan peserta tersebut. Data dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan rata-rata skor sebelum dan setelah kegiatan serta melihat perubahan skor pada masing-masing peserta.

Selain pengukuran kesiapan karier, pada akhir kegiatan peserta mengisi evaluasi pelaksanaan program yang terdiri atas pernyataan mengenai kemudahan memahami materi, manfaat kegiatan bagi persiapan karier, manfaat worksheet, kejelasan penyampaian fasilitator, dan manfaat kegiatan career exploration. Penilaian diberikan menggunakan skala 1–5. Form evaluasi juga dilengkapi dengan pertanyaan terbuka untuk memperoleh umpan balik mengenai manfaat, keterbatasan, dan saran pengembangan program. Data evaluasi pelaksanaan dianalisis menggunakan nilai rata-rata setiap indikator, sedangkan respons terbuka digunakan sebagai data kualitatif untuk memperkaya interpretasi hasil kegiatan.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Pelaksanaan Program SiAP-KERJA

Program SiAP-KERJA dilaksanakan melalui tahapan identifikasi kebutuhan, penyusunan dan penyempurnaan modul, konseling kelompok, self-profiling, career exploration, penyusunan career action plan, dan evaluasi kegiatan. Rangkaian aktivitas dirancang agar peserta tidak hanya memperoleh informasi mengenai dunia kerja, tetapi juga memiliki kesempatan untuk merefleksikan diri, mengeksplorasi alternatif karier, serta menyusun langkah pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing

Pada kegiatan self-profiling, peserta diarahkan untuk mengenali minat, kemampuan, pengalaman, dan area pengembangan diri. Hasil refleksi tersebut kemudian digunakan dalam kegiatan career exploration untuk membantu peserta menghubungkan profil diri dengan alternatif bidang kerja yang relevan. Selanjutnya, peserta menyusun career action plan yang berisi tujuan karier dan langkah pengembangan yang dapat dilakukan setelah kegiatan. Dengan demikian, program bergerak dari proses mengenali diri, mengeksplorasi pilihan, hingga merumuskan tindakan konkret dalam pengembangan karier.



Gambar 2. Pelaksanaan Program

#### 3.2. Perubahan Kesiapan Karier Peserta

Evaluasi perubahan kesiapan karier dilakukan terhadap sembilan peserta yang memiliki data pre-test dan post-test berpasangan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa rata-rata skor kesiapan karier meningkat dari 47,33 pada pre-test menjadi 58,44 pada post-test, dari skor maksimal 60. Dengan demikian, terdapat peningkatan rata-rata sebesar 11,11 poin.

Tabel 1. Hasil Pre-test dan Post-test Kesiapan Karier Peserta

| Komponen    | Rata-rata skor | Skor maksimal | Keterangan                             |
|-------------|----------------|---------------|----------------------------------------|
| Pre-test    | 47,33          | 60            | Kesiapan awal peserta sebelum kegiatan |
| Post-test   | 58,44          | 60            | Kesiapan peserta setelah kegiatan      |
| Peningkatan | 11,11          | -             | Selisih skor pre-test dan post-test    |

Perubahan juga terlihat pada tingkat individual. Seluruh sembilan peserta menunjukkan skor post-test yang lebih tinggi dibandingkan pre-test, dengan kenaikan antara 2 hingga 22 poin. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tidak hanya terjadi pada rata-rata kelompok, tetapi tampak pada seluruh peserta yang memiliki data pengukuran lengkap.

Secara praktis, peningkatan tersebut menggambarkan penguatan kesiapan peserta dalam memikirkan masa depan karier, mengambil tanggung jawab terhadap pilihan karier, mencari informasi mengenai alternatif pekerjaan, memahami kompetensi yang dibutuhkan, serta membangun keyakinan untuk mengembangkan kemampuan karier. Aspek-aspek tersebut sejalan dengan empat sumber daya career adaptability, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence yang dikemukakan

oleh Savickas dan Porfeli [4]. Concern mendorong individu memikirkan masa depan karier, control berkaitan dengan tanggung jawab terhadap keputusan, curiosity mendukung eksplorasi berbagai kemungkinan karier, sedangkan confidence berhubungan dengan keyakinan menghadapi tuntutan perkembangan karier.

Temuan ini juga searah dengan Koen et al. [6] yang menunjukkan bahwa career adaptability dapat diperkuat melalui intervensi karier yang terstruktur. Temuan yang lebih baru dari Salimi [10] menunjukkan bahwa intervensi pendidikan berbasis career adaptability dapat meningkatkan career decision-making self-efficacy mahasiswa, termasuk pada aspek penilaian diri, informasi pekerjaan, perencanaan, pemilihan tujuan, dan pemecahan masalah. Dalam program SiAP-KERJA, proses tersebut dilakukan melalui kegiatan refleksi diri, eksplorasi karier, dan penyusunan rencana tindakan. Meskipun demikian, perubahan skor pada kegiatan ini dipahami sebagai hasil evaluasi deskriptif program dan tidak dimaksudkan sebagai bukti efektivitas secara kausal karena kegiatan melibatkan jumlah peserta yang terbatas dan tidak menggunakan kelompok pembanding.

### 3.3. Manfaat Program Berdasarkan Evaluasi Peserta

Evaluasi pelaksanaan program juga menunjukkan respons positif dari peserta. Dari lima indikator yang relevan dengan komponen program yang dilaporkan dalam artikel, seluruhnya memperoleh nilai rata-rata antara 4,7 hingga 5,0 dari skala maksimal 5.

**Tabel 2.** Hasil Evaluasi Pelaksanaan Program

| Indikator                                                     | Rata-rata |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| Materi mudah dipahami                                         | 4,8       |
| Kegiatan bermanfaat untuk persiapan karier                    | 5,0       |
| <i>Worksheet</i> membantu mengenali diri dan merancang karier | 4,7       |
| Fasilitator menyampaikan materi dengan jelas                  | 5,0       |
| <i>Career exploration</i> membantu memetakan rencana karier   | 4,7       |

Penilaian tertinggi terdapat pada indikator manfaat kegiatan bagi persiapan karier dan kejelasan penyampaian fasilitator, masing-masing dengan rata-rata 5,0. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peserta memandang program relevan dengan kebutuhan mereka dalam mempersiapkan transisi menuju dunia kerja. Penilaian terhadap worksheet dan career exploration juga berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa aktivitas reflektif dan eksploratif dapat membantu peserta mengenali diri serta memetakan rencana karier.

Kondisi tersebut memperkuat pentingnya pendekatan karier yang tidak hanya memberikan informasi mengenai pekerjaan, tetapi juga melibatkan peserta secara aktif dalam proses pemahaman diri dan perencanaan. Whiston et al. [8] menunjukkan bahwa intervensi karier yang terstruktur dapat memberikan manfaat terhadap berbagai luaran yang berkaitan dengan pilihan dan pengambilan keputusan karier. Dalam konteks kegiatan ini, proses tersebut diwujudkan melalui kombinasi konseling kelompok, self-profiling, career exploration, dan penyusunan career action plan.

### 3.4. Penguatan Self-Profiling dan Eksplorasi Karier

Aktivitas self-profiling menjadi tahap awal untuk membantu peserta melihat kembali sumber daya yang dimiliki sebelum menentukan arah pengembangan karier. Peserta mengidentifikasi karakteristik diri, pengalaman, kemampuan, serta aspek yang masih perlu ditingkatkan. Proses ini membantu mahasiswa agar pilihan karier tidak hanya didasarkan pada ketertarikan terhadap suatu pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian antara profil diri dan tuntutan bidang kerja.

Selanjutnya, kegiatan career exploration membantu peserta memperluas pemahaman mengenai alternatif karier yang dapat dipertimbangkan oleh lulusan psikologi. Peserta diarahkan untuk mencari informasi mengenai bidang kerja yang diminati dan kompetensi yang diperlukan. Aktivitas ini berhubungan dengan dimensi curiosity dalam career adaptability, yaitu kecenderungan individu

untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan diri dan lingkungan kerja [4]. Eksplorasi yang dilakukan secara terarah menjadi penting karena mahasiswa dengan pilihan karier yang luas membutuhkan kemampuan untuk membandingkan berbagai alternatif sebelum menentukan langkah pengembangan.

### **3.5. Career Action Plan sebagai Luaran Program**

Penyusunan career action plan menjadi salah satu luaran utama program. Peserta diarahkan untuk menerjemahkan hasil self-profiling dan career exploration menjadi tujuan serta langkah pengembangan yang lebih konkret. Langkah tersebut antara lain berkaitan dengan peningkatan kompetensi, pencarian pengalaman yang relevan, pengembangan portofolio, serta perencanaan aktivitas yang mendukung tujuan karier.

Career action plan memberikan fungsi penting karena kegiatan pengembangan karier tidak berhenti pada tahap memahami diri dan mengetahui pilihan yang tersedia. Peserta juga didorong untuk mengambil tanggung jawab terhadap proses pengembangan kariernya. Proses ini sejalan dengan aspek control dalam career adaptability, yaitu kemampuan individu untuk mengambil peran aktif dalam mengarahkan perkembangan karier [4]. Dengan demikian, rencana tindakan menjadi penghubung antara pemahaman yang diperoleh selama kegiatan dengan perilaku pengembangan karier setelah program selesai.

### **3.6. Umpan Balik dan Pengembangan Program**

Respons pada pertanyaan terbuka memperkuat hasil evaluasi kuantitatif yang menunjukkan bahwa program dipandang bermanfaat oleh peserta. Salah satu peserta menyampaikan, "Programnya sangat bagus dan edukatif. Semoga ada kegiatan selanjutnya yang bermanfaat seperti ini dilakukan secara rutin." Testimoni tersebut menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan kegiatan, tetapi juga melihat perlunya keberlanjutan program sebagai bentuk pendampingan karier bagi mahasiswa.

Di sisi lain, peserta juga memberikan masukan mengenai aspek yang masih perlu dikembangkan. Salah satu peserta menyampaikan harapan agar kegiatan dapat dilakukan "lebih deep dan merinci, tentunya ini terkait waktu yang lebih lama." Masukan ini menunjukkan bahwa durasi kegiatan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan agar proses refleksi diri, eksplorasi karier, dan penyusunan rencana pengembangan dapat berlangsung lebih mendalam.

Kedua umpan balik tersebut menunjukkan bahwa pengembangan program SiAP-KERJA perlu mempertimbangkan dua arah utama, yaitu keberlanjutan pelaksanaan dan penambahan durasi pendampingan. Pada pelaksanaan berikutnya, program dapat dilakukan secara berkala dengan waktu yang lebih memadai sehingga peserta memiliki kesempatan lebih luas untuk mengeksplorasi pilihan karier dan menyusun career action plan secara lebih mendalam. Career action plan tersebut juga dapat digunakan sebagai dasar pemantauan perkembangan peserta setelah kegiatan selesai.

### **3.7. Faktor Pendukung dan Keterbatasan Pelaksanaan**

#### **Faktor Pendukung dan Keterbatasan Pelaksanaan**

Pelaksanaan program didukung oleh penggunaan materi yang aplikatif, worksheet, proses diskusi kelompok, serta keterlibatan peserta dalam aktivitas refleksi dan perencanaan karier. Kombinasi tersebut memungkinkan peserta menghubungkan kondisi dirinya dengan alternatif pilihan karier dan kebutuhan pengembangan yang lebih konkret.

Namun, kegiatan memiliki beberapa keterbatasan. Jumlah peserta relatif kecil, durasi pendampingan masih terbatas, dan hanya sembilan peserta yang memiliki data pre-test dan post-test yang dapat dipasangkan. Selain itu, evaluasi masih dilakukan segera setelah kegiatan sehingga belum menggambarkan apakah perubahan kesiapan karier dapat bertahan dalam jangka waktu yang lebih

panjang. Kehati-hatian dalam menafsirkan perubahan skor juga penting karena tidak semua intervensi pengembangan karier menghasilkan perubahan career adaptability yang signifikan; Fitriani et al. [11], misalnya, tidak menemukan perubahan signifikan pada career adaptability setelah pendidikan pengembangan karier dengan desain one-group pre-test-post-test. Pelaksanaan program selanjutnya dapat melibatkan peserta yang lebih banyak, menyediakan durasi pendampingan yang lebih memadai, menggunakan desain evaluasi yang lebih kuat, serta melakukan evaluasi tindak lanjut terhadap implementasi career action plan peserta.

#### 4. Kesimpulan

Program SiAP-KERJA berbasis konseling kelompok menunjukkan manfaat dalam memperkuat kesiapan karier mahasiswa psikologi. Evaluasi terhadap sembilan peserta yang memiliki data pre-test dan post-test berpasangan menunjukkan peningkatan rata-rata skor kesiapan karier dari 47,33 menjadi 58,44 dari skor maksimal 60. Seluruh peserta yang dianalisis mengalami peningkatan skor, yang mengindikasikan penguatan dalam orientasi terhadap masa depan karier, pengambilan tanggung jawab atas keputusan karier, eksplorasi peluang, serta keyakinan dalam mengembangkan karier.

Manfaat program juga terlihat dari penilaian positif peserta terhadap materi, worksheet, career exploration, dan pendampingan fasilitator. Kegiatan self-profiling dan penyusunan career action plan membantu peserta menghubungkan pemahaman mengenai diri dengan pilihan dan langkah pengembangan karier yang lebih terarah. Meskipun demikian, hasil kegiatan ini perlu dipahami sebagai evaluasi deskriptif dengan jumlah peserta terbatas dan tanpa kelompok pembandingan, sehingga tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan efektivitas program secara kausal.

Ke depan, SiAP-KERJA dapat dikembangkan sebagai program pendampingan karier yang dilaksanakan secara berkala dengan durasi yang lebih memadai, jumlah peserta yang lebih luas, dan dukungan fasilitator yang disesuaikan. Keberlanjutan program dikoordinasikan melalui bidang kemahasiswaan Fakultas Psikologi bekerja sama dengan dosen bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dengan career action plan peserta digunakan sebagai dasar monitoring perkembangan karier secara berkala. Pada pelaksanaan berikutnya, monitoring career action plan dapat dilakukan melalui formulir digital yang diisi peserta secara berkala untuk mencatat target yang telah dicapai, hambatan yang dihadapi, dan kebutuhan pendampingan lanjutan. Data tersebut dapat digunakan oleh pengelola layanan kemahasiswaan atau pengembangan karier untuk menentukan tindak lanjut program.

#### Daftar Pustaka

- [1] Badan Pusat Statistik, "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025," 5 Mei 2025. [Online]. Available: <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/labour-situation.html>
- [2] C. L. Caballero, A. Walker, and M. Fuller-Tyszkiewicz, "The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates," *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, vol. 2, no. 1, pp. 41-54, 2011, doi: 10.21153/jtlge2011vol2no1art552.
- [3] M. Fugate, A. J. Kinicki, and B. E. Ashforth, "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 65, no. 1, pp. 14-38, 2004, doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- [4] M. L. Savickas and E. J. Porfeli, "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 3, pp. 661-673, 2012, doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011.

- [5] S. Monteiro, M. do C. Taveira, and L. S. Almeida, "Career adaptability and university-to-work transition: Effects on graduates' employment status," *Education + Training*, vol. 61, no. 9, pp. 1187-1199, 2019, doi: 10.1108/ET-10-2018-0206.
- [6] J. Koen, U.-C. Klehe, and A. E. M. Van Vianen, "Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 81, no. 3, pp. 395-408, 2012, doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003.
- [7] X. Liu, X. Zhang, Y. Dang, and W. Gao, "Career education skills and career adaptability among college students in China: The mediating role of career decision-making self-efficacy," *Behavioral Sciences*, vol. 13, no. 9, art. 780, 2023, doi: 10.3390/bs13090780.
- [8] S. C. Whiston, Y. Li, N. Goodrich Mitts, and L. Wright, "Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 100, pp. 175-184, 2017, doi: 10.1016/j.jvb.2017.03.010.
- [9] J. Soares, C. Carvalho, and A. D. Silva, "A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes," *Australian Journal of Career Development*, vol. 31, no. 2, pp. 81-92, 2022, doi: 10.1177/10384162221100460.
- [10] S. Salimi, "The effectiveness of educational intervention based on career adaptability on career decision self-efficacy of university students," *Journal of Applied Psychological Research*, vol. 15, no. 3, pp. 79-96, 2024, doi: 10.22059/japr.2024.368310.644785.
- [11] A. Fitriani, A. N. Priyatama, F. K. Anggarani, R. Setyowati, A. T. Setyanto, R. Q. Azzahra, and S. R. S. Afifah, "Effects of career development education on students' future career anxiety and career adaptability," *Wacana*, vol. 16, no. 2, 2024, doi: 10.20961/wacana.v16i2.91835.