

# MODEL BIMBINGAN PENGEMBANGAN UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIER MAHASISWA

Siti S. Fadhilah\* dan Rochman Natawidjaja

Prodi Pendidikan BK, FKIP Universitas Sebelas Maret

**Abstract:** *The aims of this research are (1) to design a model of development guidance to improve the student's career maturity, and (2) to find out the effectiveness of a such model. This research is research and development which use qualitative and quantitative exploratory mixed methods implementing an experimental with pretest–posttest control group design. It was carried out through the following phases: (1) reviewing related theories and assessing the students' needs; (2) designing the hypothetical model of development guidance; (3) validating the model by a number of experts, practitioners, and several students; and (4) trying out in the field which involved a number of samples of the research to find out the effectiveness of the model. The research used a cluster sampling technique to determine the samples. The samples were 120 students of the experimental group and 116 ones of the control group. The data were gathered through interview, questionnaire, and career maturity measurement tools of Form 1 and Form 2. The results of the analysis show that according to the experts' and practitioners' assessment, the designed model of the development guidance is feasible to be implemented, it means that the designed model has fulfilled such required aspects such as content validity, language, and writing, consisting of the guidance guidelines as well as the guidance materials used by the counselors to give guidance to the students. Results of experiment show that in experimental group, student's attitude and student's competence for career are very significant. It means that by giving treatment of guidance there is a very significant difference between pretest and posttest. In control group, student's attitude and competence for career are noteworthy. It means that without treatment of guidance there is an important difference between pretest and posttest, but slight difference. Based on the series of phases, the research reveals that the designed model of development guidance is effective to improve the student's career maturity.*

**Kata kunci:** model bimbingan pengembangan, kematangan karier, sistem pembelajaran, perencanaan karier, belajar efektif

## PENDAHULUAN

Era globalisasi menjadikan bangsa Indonesia menghadapi perubahan yang amat kompleks. Ada tiga faktor perubahan yang terjadi pada saat yang sama. Pertama, terjadinya pergeseran nilai yang disertai perubahan struktur pada kehidupan masyarakat, dari struktur tradisional ke struktur

modern, yaitu perubahan dari struktur agraris ke masyarakat industri dan informasi. Perubahan ini sedang melanda dunia, yang menyebabkan robohnya banyak kemapanan struktur di beberapa bangsa. Kedua, perubahan nilai yang diperlukan, karenanya secara sengaja dilakukan oleh pembangunan. Ketiga, adanya perubahan

\* Alamat korespondensi: Jalan Notokusumo No. 2, Singopuran, Kartasura, Sukoharjo, Telp. 0271-780810/780364

nilai yang secara tidak sengaja terjadi karena transformasi teknologi melalui pembangunan. Menghadapi perubahan itu, peran pendidikan sangat diperlukan dalam menyiapkan dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yang bertaqwa, cerdas, terampil, bertanggung jawab, dan mandiri, sebagaimana yang tersurat dalam sistem pendidikan nasional Indonesia. Sistem pendidikan nasional dapat dirinci dalam empat fungsi mendasar, yaitu: (1) membentuk manusia bertaqwa; (2) mencerdaskan kehidupan bangsa; (3) menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan ahli; serta (4) membina dan mengembangkan dalam penguasaan teknologi (Djojonegoro, 1998).

Searah dengan empat fungsi mendasar dari sistem pendidikan sebagaimana tersebut di atas, Kartadinata (2000: 8) menyatakan bahwa dalam kaitannya menjabarkan isi pendidikan secara langsung atau tidak langsung adalah membentuk perilaku SDM yang dikehendaki, yaitu pengembangan: (1) keterampilan berkomunikasi; (2) penguasaan teknologi dan sains; (3) kemelekakan sosial dan emosional (*social and emotional literacy*); (4) wawasan dan semangat kebangsaan; (5) kebugaran dan kesehatan jasmani; serta (6) kemandirian moral dan sistem nilai.

Universitas Sebelas Maret (UNS), sebagaimana perguruan tinggi yang lain, mempunyai komitmen moral yang tinggi untuk mengembangkan lulusannya berlandaskan kerangka moral. Dengan adanya komitmen moral, akan mudah diciptakan masyarakat belajar yang hakiki. Sebab, belajar merupakan bawaan atau fitrah moral manusia, yang merupakan ciri masyarakat yang dibangun dengan landasan moral. Ciri masyarakat yang dibangun di atas landasan moral yang kuat adalah seperti yang ditulis Dean & Evan (1994) bahwa keramahan di mulut saja untuk peningkatan kualitas adalah sesuatu yang merugikan (*lip service to quality improvement is the kiss of death*). Ciri lainnya adalah sabar, rendah hati alias tidak arogan dan tidak sombong, berserah diri terhadap Allah terhadap semua yang

diusahakan, membangun kemitraan yang bersih, jujur, cendekia, dan bersikap kosmopolitan serta aposteori terhadap semua perubahan. Masyarakat belajar yang berlandaskan moral akan sabar, tidak mudah panik menghadapi perubahan apalagi menjadi kutu loncat ketika terjadi perubahan.

Universitas Sebelas Maret (UNS) yang terdiri atas sembilan fakultas mempunyai program awal "*Teaching University*". Sistem pembelajaran di perguruan tinggi yang mengharapkan mahasiswa mencapai indeks prestasi (IP) tinggi atau daya serap tinggi; cepat lulus atau lulus tepat waktu; dan masa tunggu memperoleh pekerjaan pendek (Mudjiman, 1997). Proses pembelajarannya berorientasi pada sistem belajar mandiri, serta keberhasilan pengembangan diri, yang di dalamnya mencakup perencanaan kehidupan dan pengembangan karier.

Secara keseluruhan mahasiswa UNS dapat dikatakan sebagai mahasiswa yang berpotensi, karena telah dinyatakan lulus dan berhasil mengikuti Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Namun, dalam pencapaian keberhasilan belajar masih banyak mahasiswa yang lulus dengan Indeks Prestasi (IP) tidak tinggi (kurang dari 2,5), studi tidak tepat waktu, bahkan ada yang mengalami kegagalan belajar atau tidak menyelesaikan studinya (*drop out*).

Berdasarkan pengamatan (Fadhilah, 2005), tidak tingginya pencapaian IP dan studi tepat waktu karena sebagian besar mahasiswa belum memiliki keterampilan belajar yang memadai. Banyak mahasiswa yang belum memahami jenis-jenis jabatan dan pekerjaan yang mungkin dapat dimasuki setelah tamat dari perguruan tinggi dan belum paham akan persyaratan IP yang dituntut untuk memasuki pekerjaan tertentu. Bahkan beberapa mahasiswa berpendapat, "IP tidak perlu tinggi, asalkan lulus".

Fenomena lain, yaitu adanya sebagian mahasiswa yang belum mengetahui setelah lulus ia mau menjadi apa. Ada beberapa mahasiswa yang belum dapat membuat perencanaan karier. Ini terbukti bahwa dari 140 orang mahasiswa sebagai sampel

penelitian, yang membuat perencanaan karier hanya 14 orang, berarti 10% dari jumlah sampel. Ini berarti bimbingan sangat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang belajar yang efektif, dan membuat perencanaan karier, serta kematangan karier mereka.

Di sisi lain, yakni: (1) masih ada beberapa dosen yang belum memahami karakteristik dan bervariasinya latar belakang mahasiswa; (2) seringkali terjadi dan tidak disadari bahwa perspektif dosen berbeda dengan perspektif mahasiswa; dan (3) bervariasinya cara bimbingan dosen, yang kadang membingungkan mahasiswa. Sementara itu, mahasiswa dalam karier akademiknya mengalami berbagai masalah, misalnya: masalah belajar, masalah emosi, masalah sosial, masalah kesehatan, masalah keuangan. Beberapa masalah tersebut biasanya muncul saling berkaitan antara masalah yang satu dengan yang lainnya, dan menjadi semakin kompleks; (4) kurangnya hubungan dan perhatian dari dosen dalam menangani permasalahan akademik mahasiswa; (5) sulitnya mahasiswa menemui dosen untuk konsultasi skripsi sebagai syarat penyelesaian studinya, karena dosen pembimbing mempunyai tugas yang banyak selain membimbing. Kurang harmonisnya hubungan mahasiswa dengan dosen, disebabkan adanya beberapa faktor, misalnya: dosen sibuk, miskonsepsi di pihak dosen. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab mahasiswa belum dapat berkembang secara optimal.

Masalah-masalah lain yang umumnya dihadapi mahasiswa dari hasil observasi dan wawancara dengan peneliti, antara lain: (1) iklim akademis yang belum kondusif untuk mengembangkan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi (PT); (2) kemampuan, kemauan, komitmen, dan disiplin yang “belum tinggi” pada segenap masyarakat PT; (3) kurangnya kegiatan ekstra kurikuler; (4) kurangnya kegiatan LKTI; (5) keinginan pindah jurusan di semester awal; (6) motivasi belajar rendah, karena masuk di fakultas/jurusannya sebagai pilihan ke 2 dan karena kondisi ekonomi; (6) dampak samping

dari hubungan percintaan; (7) belum/tidak membuat perencanaan karier. Hal lain yang menjadi penyebab kurang optimalnya potensi mahasiswa, diprediksikan berkaitan dengan kematangan karier.

Misi layanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi adalah membantu mahasiswa mencapai tingkat penguasaan yang tinggi dalam tugas-tugas perkembangannya, terutama dalam menjadikan dirinya sebagai mahasiswa/lulusan yang memiliki daya serap tinggi, mampu menyelesaikan studi tepat waktu, dan cepat memperoleh pekerjaan setelah lulus. Tingkat penguasaan perkuliahan berorientasi pada belajar tuntas atau taraf penguasaan sebagai nilai batas lulus (NBL) adalah 60 dari materi yang dipelajari, yang berarti mahasiswa diharapkan memperoleh nilai minimal 2, 0 (dua, nol= C) (Peraturan Rektor, 2005). Apabila mahasiswa belum dapat mencapai nilai dua, maka mereka akan mendapatkan pengajaran kembali (*remedial teaching*) untuk memperbaiki nilai. Bagi mahasiswa yang sudah mendapatkan nilai dua diperbolehkan remedi agar IP meningkat. Mahasiswa yang belum mencapai IP minimal dua dikategorikan mengalami kesulitan belajar. Belum maksimalnya IP yang diperoleh mahasiswa kemungkinan disebabkan mereka belum dapat mengaktualisasikan dirinya secara optimal sesuai dengan kemampuannya, karena faktor internal maupun eksternal. Mahasiswa yang belum dapat mengaktualisasikan kemampuannya secara optimal tersebut dipandang perlu mendapatkan bimbingan untuk membantu mereka agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

Dahlan (1988: 22) menyatakan bahwa bimbingan dan konseling tidak dapat lepas dan melepaskan diri dari keseluruhan rangkaian pendidikan. Bimbingan dan konseling sebagai upaya pendidikan memberikan perhatian pada proses, yaitu cenderung memperhatikan tugasnya sebagai rangkaian upaya pemberian bantuan pada individu mencapai suatu tingkat kehidupan yang berdasarkan pertimbangan normatif, antropologis (memperlakukan individu selaku manusia) dan sosio-kultural. Dengan demiki-

an, bimbingan dan konseling tidak mungkin melepaskan diri dari dasar-dasar normatif yang sesuai dengan bimbingan Ilahi. Bimbingan merupakan salah satu bentuk intervensi yang direncanakan agar mahasiswa memiliki kematangan karier dan diharapkan dapat berkembang secara optimal.

Kematangan karier bagi mahasiswa merupakan hal penting, karena akan menunjukkan kesiapan mereka dalam mengenali dan mengatasi masalah-masalah serta memutuskan sesuatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan. Hal ini searah dengan pendapat Super (1990: 8) yang menyatakan bahwa kematangan karier ditandai oleh siapnya seseorang dalam mengenali dan mengatasi masalah-masalah pekerjaan. Kematangan karier dapat dirumuskan sebagai tingkat perkembangan sikap dan kompetensi yang memungkinkan individu dapat mengenali dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan pilihan kariernya (Abimanyu, 1990: 35).

Berdasarkan pengertian di atas, mahasiswa yang memiliki kematangan karier, akan menunjukkan sikap dan keterlibatannya dalam proses perencanaan dan pilihan kariernya, merasa terpenggil, menyenangkan dan menghargai kerja, bersikap mandiri dalam membuat keputusan. Seorang mahasiswa yang memiliki kematangan karier, akan mendasarkan pilihannya pada faktor-faktor tertentu, dan mempunyai konsepsi yang akurat tentang pembuatan pilihan pekerjaan. Di samping itu seorang mahasiswa yang memiliki kematangan karier, menunjukkan kemampuan dalam menilai diri, memiliki pengetahuan yang memadai tentang informasi pekerjaan, kemampuan mencocokkan antara kemampuan dirinya dengan jenis pekerjaan yang diinginkan atau dipilihnya. Juga kemampuan merencanakan pekerjaan yang dicita-citakan serta kemampuan memecahkan masalah yang timbul dalam pilihan pekerjaan atau jabatan. Untuk mengetahui kematangan karier seorang mahasiswa, diperlukan suatu instrumen atau alat ukur untuk menganalisis tingkat kematangan kariernya. Penelitian ini akan menggunakan alat ukur kematangan karier (AUKK)

yang dikembangkan dari konsep-konsep kematangan karier Crites dan Super (Crites, 1981; Super, 1990).

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka peneliti ingin mengembangkan suatu "Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa" agar mahasiswa dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa yang akan dikembangkan ini dalam implementasi nyata perlu disertai motivasi dan kemampuan yang memadai dari konselor dan personil lain. Dampak implementasi bimbingan pengembangan untuk meningkatkan karier mahasiswa ini merupakan permasalahan dalam penelitian ini.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Model bimbingan yang bagaimanakah yang efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa?"

Searah dengan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah: "Apakah model bimbingan pengembangan efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa?"

Tujuan akhir penelitian ini adalah: "Tersusunnya model bimbingan pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa". Untuk mencapai tujuan ini dilakukan asesmen kebutuhan mahasiswa agar mendapatkan gambaran umum tentang pencapaian pemenuhan kebutuhan.

Tujuan ini secara operasional dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) tersusunnya model bimbingan pengembangan yang diduga efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa; (b) mengetahui efektif tidaknya model bimbingan pengembangan ini untuk meningkatkan sikap mahasiswa terhadap karier; (c) Mengetahui efektif tidaknya model bimbingan pengembangan ini efektif untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa terhadap karier.

Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini bertolak dari asumsi-asumsi

sebagai berikut: (1) Bimbingan merupakan proses membantu individu yang terwujud dalam perubahan sikap dan perilaku. Keefektifan bimbingan tidak semata-mata dari perubahan sikap dan perilaku, tetapi dari banyak sisi yang terkait dengan proses bimbingan termasuk pendekatan yang digunakan; (2) Pendekatan pengembangan merupakan salah satu upaya untuk membantu mahasiswa agar mereka memiliki kematangan karier dan dapat mengembangkan potensinya secara optimal, yang menyangkut aspek pribadi, dan sosial, pendidikan, dan vokasional (Shertzer & Stone, 1982: 76; Robert D. Myrick dalam Kartadinata, 1996: 99; Yusuf, 1999: 76); (3) Bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini, menuntut keterlibatan aktif dari mahasiswa. Keterlibatan mahasiswa dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan diasumsikan cukup tinggi, yang didasarkan pada tiga pemikiran. Pertama, mahasiswa memiliki potensi untuk merencanakan dan membuat keputusan karier berdasarkan pemahaman diri dan lingkungan yang belum teraktualisasi, karena tidak dibimbing secara khusus melalui layanan profesional. Kedua, sebelum mahasiswa mengikuti kegiatan bimbingan ini, mereka diberi layanan informasi tentang peran dan tugas yang harus mereka kerjakan selama kegiatan berlangsung. Ketiga, maksud dan tujuan keterlibatan mereka dalam kegiatan bimbingan ini adalah untuk meningkatkan kematangan karier mereka, yang sangat diperlukan dalam penyelesaian studinya di perguruan tinggi; (4) Konselor merupakan salah satu figur utama yang membawa visi dan misi penerapan bimbingan pengembangan ini memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi dalam upaya meningkatkan kematangan karier mahasiswa; (5) Konselor memiliki persepsi, pemahaman, penguasaan, dan keterampilan tentang bimbingan pengembangan yang memadai, yang berpengaruh terhadap pemberian bantuan kepada mahasiswa bimbingannya; (6) Kematangan karier dapat ditingkatkan melalui pemberian bimbingan pengembangan, yaitu melalui layanan bim-

bingan: pemahaman diri dan pengenalan lingkungan dunia kerja/karier; membuat perencanaan karier; dan upaya meningkatkan kematangan karier; (7) Penelitian tentang model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini, merupakan langkah strategis bagi upaya peningkatan kualitas layanan bimbingan di perguruan tinggi.

Untuk memberikan gambaran yang lebih konkret tentang variabel dalam penelitian ini, dipandang perlu adanya definisi secara operasional.

Variabel bebas dalam penelitian ini ialah penerapan model bimbingan pengembangan merupakan produk berbentuk materi bimbingan untuk mahasiswa berisi materi dan tugas-tugas latihan untuk meningkatkan kematangan karier mereka. Bimbingan pengembangan merupakan bantuan yang diberikan dalam upaya membantu meningkatkan kematangan karier semua mahasiswa (tidak hanya mahasiswa yang bermasalah), menyangkut aspek pribadi, dan sosial, pendidikan, serta vokasional agar berkembang secara optimal (Shertzer & Stone, 1982: 76; Robert D. Myrick dalam Kartadinata, 1996: 99; Yusuf, 1999: 76). Bimbingan pengembangan merupakan salah satu bentuk intervensi yang direncanakan agar mahasiswa dapat berkembang secara optimal, dan diharapkan meningkatkan kematangan karier. Bimbingan pengembangan didasarkan pada empat kebutuhan mahasiswa akan bimbingan, yaitu: (1) kebutuhan untuk menilai dan memahami diri; (2) kebutuhan untuk memiliki kemampuan menyesuaikan diri, baik terhadap diri sendiri atau terhadap tuntutan lingkungan; (3) kebutuhan untuk memiliki orientasi terhadap kondisi kehidupan saat ini dan yang akan datang; dan (4) kebutuhan untuk mengembangkan potensi pribadi (Natawidjaja, 1987; Yusuf, 1999). Model bimbingan pengembangan ini pelaksanaannya dengan memberikan materi bimbingan kepada mahasiswa dan membimbing secara langsung bagaimana cara serta tahapan meningkatkan kematangan karier mereka. Model bimbingan pengembangan ini, memungkinkan

konselor memfokuskan tidak sekedar terhadap pengatasan masalah kematangan karier mahasiswa saja, melainkan juga dalam mengembangkan seluruh potensinya (Muro & Kottman, 1995: 48).

Kelayakan materi bimbingan ialah kondisi materi yang menurut hasil penilaian ahli, praktisi atau konselor dan mahasiswa memiliki isi dan bentuk yang: (a) sesuai dengan kriteria pengembangan; (b) menarik bagi mahasiswa; dan (c) efektif untuk meningkatkan kemampuan dan meningkatkan kematangan karier mereka. Kesesuaian materi dengan kriteria pengembangan. Kesesuaian materi bimbingan dengan kriteria pengembangan ialah kondisi materi yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) tujuannya jelas; (b) materialnya mendukung; (c) isinya saling berhubungan dan terstruktur; (d) petunjuknya jelas; (e) ada alokasi waktu yang cukup; (f) ada latihan dan tugas yang harus dikerjakan mahasiswa; (g) butir-butir soal alat evaluasinya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai; (h) medianya menarik; (i) bahasanya baik dan benar; dan (j) bentuk fisiknya menarik.

Kemenarikan materi bimbingan ialah kondisi materi yang menjadikan mahasiswa termotivasi dan secara sukarela mau mempelajari dan mengerjakan tugas dan latihan yang ada dalam materi bimbingan.

Keefektifan model bimbingan pengembangan terhadap peningkatan kematangan karier mahasiswa adalah kondisi meningkatnya skor tes kematangan karier yang diperoleh mahasiswa sesudah mahasiswa mendapatkan bimbingan (mempelajari dan mengerjakan materi bimbingan). Model bimbingan pengembangan ini terdiri atas komponen-komponen sebagai berikut: (1) rasional; (2) visi dan misi bimbingan pengembangan; (3) tujuan bimbingan pengembangan; (4) tahapan pelaksanaan bimbingan pengembangan; (5) materi bimbingan; (6) evaluasi program; dan (7) dukungan sistem.

Sebagai variabel terikat atau terganggu adalah kematangan karier mahasiswa. Kematangan karier adalah tingkat kesesuai-

an antara perilaku karier dan perilaku yang diharapkan pada usia tertentu atau pada tahap kehidupan kariernya. Ada empat dimensi kematangan karier, yaitu: (1) dimensi konsistensi pemilihan karier; (2) realisme dalam pemilihan pekerjaan; (3) kompetensi pemilihan karier; dan (4) sikap dalam pemilihan pekerjaan (Crites, 1981; Super, 1990; Abimanyu, 1990). Kematangan karier yang dimaksud ialah sikap dan kompetensi mahasiswa terhadap karier akademik saat ini dan pekerjaan atau jabatan di masa datang. Sikap mahasiswa terhadap karier ialah tingkat kecenderungan terhadap kesesuaian perilaku karier dengan perilaku yang diharapkan pada usia tertentu atau pada tahap kehidupan kariernya, yang meliputi pemahaman diri dan konsistensi pemilihan karier, realisme dalam pemilihan pekerjaan, sikap terhadap perencanaan dan pengambilan keputusan karier, dan sikap dalam membuat perencanaan dan pengambilan keputusan. Kompetensi mahasiswa terhadap karier ialah tingkat kemampuan dan kesesuaian antara perilaku karier dengan perilaku yang diharapkan pada usia tertentu atau pada tahap kehidupan kariernya.

Model bimbingan dengan pendekatan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini, akan membawa manfaat secara teoretis maupun praktis.

Manfaat teoretis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori tentang dasar-dasar konseptual bimbingan dan konseling yang didasarkan pada pendekatan pengembangan; (b) Menambah khasanah perkembangan bimbingan dan konseling di Indonesia, khususnya keefektifan bimbingan pengembangan, yang diterapkan untuk membimbing mahasiswa dalam meningkatkan kematangan karier mereka; (c) Memberikan masukan adanya pengetahuan baru bagi bimbingan dan konseling di Indonesia tentang model bimbingan pengembangan dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa, sehingga mereka dapat meningkatkan potensinya secara optimal; (d) Hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi

pemantapan sekaligus aplikasi teori bimbingan dan konseling yang telah berkembang, yang intinya adalah bahwa program bimbingan dan konseling di perguruan tinggi yang baik adalah yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan mahasiswa; (e) Hasil penelitian model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini dapat digunakan sebagai pijakan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori, konsep, serta teknik bimbingan dan konseling.

Manfaat praktis, antara lain: (a) Sebagai penelitian bimbingan yang bersifat aplikatif, hasilnya memberikan kontribusi substansial pada lembaga pendidikan tinggi, dan konselor, baik pada produk model bimbingan dan konseling maupun proses penyusunannya. Bagi konselor, Ia dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk mengembangkan kompetensinya dalam memberikan layanan bimbingan di perguruan tinggi berdasarkan pendekatan pengembangan; (b) Ditemukannya model bimbingan pengembangan ini, secara praktis dapat digunakan sebagai pengayaan model-model bimbingan dan konseling yang sudah ada, dan sebagai salah satu alternatif bantuan yang digunakan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa; (c) Sebagai penambahan wawasan bagi konselor di perguruan tinggi, yang belum memiliki gambaran tentang penerapan bimbingan pengembangan dalam upaya meningkatkan kematangan karier mahasiswa; (d) Model bimbingan pengembangan ini bermanfaat untuk melakukan intervensi dalam upaya membantu mahasiswa meningkatkan kematangan karier mereka. Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini sekaligus memberikan alternatif lain model bimbingan dan konseling yang berbobot karena kelebihan yang dimilikinya; (e) Bimbingan pengembangan juga bermanfaat bagi mahasiswa yang membutuhkan bimbingan secara sistematis untuk pencegahan dan pengatasan masalah, maupun pengembangan potensi mereka secara optimal.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif (*mixed methods design*). Menurut Creswell (2008: 552), *mixed methods design* adalah suatu prosedur mengumpulkan data, menganalisis, dan “*mixing*” kedua metode kualitatif dan kuantitatif dalam suatu penelitian tunggal untuk memahami masalah penelitian. Disain ini termasuk *exploratory mixed methods*, yaitu prosedur penelitian dilakukan menggunakan kualitatif untuk mengeksplorasi dan menganalisis suatu gejala, dan kemudian mengumpulkan menganalisis data kuantitatif yang berkaitan dengan data kualitatif.

Penelitian ini termasuk penelitian dan pengembangan (*Research and development* atau *R & D*) (Gall & Borg, 1983), yang menggunakan pendekatan eksperimental dengan rancangan *pretest-posttest control group design* (Bronson, dkk., 1992; Sukmadinata, 2002: 1).

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian eksperimen ini melalui empat tahapan, yaitu: (1) tahap awal atau pra eksperimen: melakukan kajian teoritis, asesmen kebutuhan mahasiswa, membuat materi bimbingan dan alat ukur kematangan karier (AUKK); (2) merancang model hipotetik atau menyusun draf model hipotetik.; (3) setelah merancang model hipotetik berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui validasi atau uji kelayakan oleh ahli dan praktisi, dan sejumlah mahasiswa dilakukan seminar dan lokakarya yang melibatkan konselor, dosen, dan para pimpinan yang terkait untuk ikut berpartisipasi dan bekerjasama dalam memberikan sumbang saran demi penyempurnaan model hipotetik yang telah dirancang.; (4) Uji coba, yaitu mengeksperimenkan model untuk mengetahui keefektifan model yang dikembangkan; dan tersusunlah “*prototipe* model bimbingan pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Sebelas Maret (UNS). Sebagai sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa UNS

semester 7 (tujuh) sebanyak 114 orang mahasiswa sebagai subjek eksperimen, yang terdiri dari: 34 orang Progdi PKh di Jurusan Ilmu Pendidikan (PKh) FKIP, 32 orang Fakultas MIPA Jurusan Biologi, dan 48 orang dari Jurusan Sastra Indonesia F. Sastra dan Seni. Sebagai subjek kontrol terdiri dari BK FKIP 40 orang, Matematika F.MIPA 30 orang dan Sastra Daerah F Sastra dan Seni 25 orang yang jumlah seluruhnya 110 orang mahasiswa. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *cluster sampling*. Dengan menggunakan teknik ini pengambilan sampel dilakukan dengan menunjuk langsung subjek yang dinilai layak sebagai anggota sampel yang memiliki ciri-ciri yang hampir sama. Pengambilan sampel ini digunakan untuk kebutuhan sebagai pengembangan model.

Adapun subjek penelitian dari kelompok mahasiswa ditetapkan dengan teknik kluster (*cluster sampling*), dengan pertimbangan, karena populasinya cukup besar, maka perlu dibuat beberapa kelas atau kelompok (Natawidjaya, 1988).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dikategorikan menjadi dua hal, yaitu hasil pengembangan model dan hasil uji coba model.

### 1. Hasil Pengembangan Model

Berdasarkan prosedur yang dilakukan, penelitian ini menghasilkan suatu model hipotetik tentang pedoman model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa. Model hipotetik bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini mencakup komponen-komponen sebagai berikut: (1) rasional; (2) visi dan misi bimbingan pengembangan; (3) tujuan bimbingan pengembangan; (4) tahapan pelaksanaan bimbingan pengembangan; (5) materi bimbingan pengembangan; (6) evaluasi program; dan (7) dukungan sistem.

Adapun uraian masing-masing disajikan sebagaimana tersebut di bawah ini.

#### a. Rasional

Bertitik tolak dari kebutuhan mahasiswa dan kesenjangan antara layanan aktu-

al implementasi bimbingan dan konseling di perguruan tinggi dengan layanan yang dibutuhkan mahasiswa, maka perlu dikaji dan dicari solusi pemecahannya, salah satu diantaranya adalah pemberian bimbingan pengembangan. Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini bertolak dari asumsi-asumsi sebagai berikut: (1) Bimbingan merupakan proses membantu individu yang terwujud dalam perubahan sikap dan perilaku. Keefektifan bimbingan tidak semata-mata dari perubahan sikap dan perilaku, tetapi dari banyak sisi yang terkait dengan proses bimbingan termasuk pendekatan yang digunakan; (2) Pendekatan pengembangan merupakan salah satu upaya untuk membantu mahasiswa agar mereka memiliki kematangan karier dan dapat mengembangkan potensinya secara optimal, yang menyangkut aspek pribadi, dan sosial, pendidikan, dan vokasional (Shertzer & Stone, 1982: 76; Kartadinata, 1996: 99; Yusuf, 1999: 76). Bimbingan pengembangan ini merupakan salah satu model yang dibutuhkan di perguruan tinggi dalam upaya membantu mahasiswa untuk meningkatkan kematangan karier dan mengembangkan potensinya secara optimal; (3) Bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini, menuntut keterlibatan aktif dari mahasiswa. Keterlibatan mahasiswa dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan diasumsikan cukup tinggi, yang didasarkan pada tiga pemikiran. Pertama, mahasiswa memiliki potensi untuk merencanakan dan membuat keputusan karier berdasarkan pemahaman diri dan lingkungan yang belum teraktualisasi, karena tidak dibimbing secara khusus melalui layanan profesional. Kedua, sebelum mahasiswa mengikuti kegiatan bimbingan ini, mereka diberi layanan informasi tentang peran dan tugas yang harus mereka kerjakan selama kegiatan berlangsung. Ketiga, maksud dan tujuan keterlibatan mereka dalam kegiatan bimbingan ini adalah untuk meningkatkan kematangan karier mereka, yang sangat diperlukan dalam penyelesaian studinya di perguruan tinggi; (4) Konselor

merupakan salah satu figur utama yang membawa visi dan misi penerapan bimbingan pengembangan ini memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi dalam upaya meningkatkan kematangan karier mahasiswa; (5) Konselor memiliki persepsi, pemahaman, penguasaan, dan keterampilan tentang bimbingan pengembangan yang memadai, yang berpengaruh terhadap pemberian bantuan kepada mahasiswa bimbingannya; (6) Kematangan karier dapat ditingkatkan melalui pemberian bimbingan pengembangan, yaitu melalui layanan bimbingan: pemahaman diri dan pengenalan lingkungan dunia kerja/karier; membuat perencanaan karier; dan upaya meningkatkan kematangan karier; (7) Penelitian tentang model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini merupakan langkah strategis bagi upaya peningkatan kualitas layanan bimbingan di perguruan tinggi. Model bimbingan pengembangan efektif untuk meningkatkan kematangan karier, sehingga dapat membawa mahasiswa ke arah pengembangan wawasan, sikap, dan perilaku antisipatif, dalam mengembangkan kehidupan saat ini dan kariernya di masa depan. Kematangan karier yang sinonim dengan kematangan vokasional adalah tingkat kesiapan mahasiswa untuk mengenali dan mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dalam hubungannya dengan perkembangan karier, kematangan karier merupakan tahap yang dicapai oleh seseorang pada kontinum perkembangan karier dari tahap eksplorasi sampai tahap kemunduran. Terdapat sejumlah dimensi yang menggambarkan kematangan karier seseorang, yaitu: (1) orientasi pemilihan karier; (2) spesifikasi dan perencanaan; (3) konsistensi minat pada karier; dan (4) kebijakan dalam pemilihan karier. Kematangan karier seseorang dapat dirumuskan ke dalam empat dimensi yang kemudian dijabarkan ke dalam delapan belas aspek. Keempat dimensi tersebut adalah: (1) konsistensi pemilihan karier; (2) realisme pemilihan karier; (3) kompetensi pemilihan karier; dan (4) sikap di dalam pemilihan karier. Dengan bimbingan pengem-

banan kematangan karier mahasiswa dapat meningkat.

Adapun karakteristik mahasiswa yang memiliki kematangan karier adalah sebagai berikut: (1) mampu menguasai diri, memahami diri dan orang lain; (2) berani memikul tanggung jawab dan menghargainya; (3) mau bekerjasama; (4) mampu saling mencintai dan mempercayai; (5) mampu saling memberi dan menerima, dan dalam waktu yang bersamaan seseorang mampu memberi yang lebih banyak daripada yang ia terima; (6) bisa diajak bekerjasama dalam mendorong perkembangan dan kemajuan bagi masyarakatnya khususnya, dan masyarakat dunia pada umumnya; (7) mampu memperhatikan orang lain, bisa membangun relasi-relasi positif dengan anggota masyarakat, dan berusaha menciptakan saling pengertian serta saling membantu di antara mereka; (8) mampu menciptakan target-target ambisinya, berusaha mewujudkannya sesuai dengan kemampuannya, dan berusaha mencari segala cara dengan segenap kemampuan yang dimilikinya; (9) mampu menghadapi kompetisi, ketakutan, kegelisahan, dan perasaan bersalah; (10) menikmati kepercayaan diri dan kemampuan menarik orang lain berbuat hal yang sama, dan keberhasilannya mencintai dan menghargai mereka; (11) fleksibel dalam menghadapi kenyataan; (12) mengetahui langkah-langkah yang diambil untuk memperoleh informasi dan telah menyadari adanya kebutuhan untuk membuat perencanaan dan pilihan karier; (13) memiliki pandangan jauh ke depan, yang mencakup kesadaran akan kebutuhan untuk pilihan akhir, informasi, perencanaan memasuki pekerjaan, kesadaran adanya faktor-faktor dalam pilihan; (14) adanya pandangan jangka pendek, yang mencakup: membuat perencanaan, kesadaran akan kebutuhan untuk pilihan jangka pendek, dan langkah-langkah yang diambil untuk memperoleh informasi berbagai pekerjaan yang tersedia; (15) adanya kesadaran akan faktor pilihan antara bekerja dan studi lanjut, dan kesadaran dalam membuat keputusan karier.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang memiliki kematangan karier adalah apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut. Pertama, terdapatnya orientasi perencanaan, yang mencakup adanya penerimaan tanggung jawab, kekhususan informasi, kekhususan perencanaan, mengetahui langkah-langkah yang diambil untuk memperoleh informasi dan telah menyadari adanya kebutuhan untuk pilihan karier. Kedua, adanya pandangan jauh ke depan, yang mencakup kesadaran akan kebutuhan untuk pilihan akhir, kekhususan informasi, perencanaan memasuki pekerjaan, faktor-faktor kesadaran dalam pilihan, faktor-faktor kesadaran dalam kemungkinan, dan penerimaan tanggung jawab. Ketiga, adanya pandangan jangka pendek, yang mencakup: pengkhususan perencanaan, kesadaran akan kebutuhan untuk pilihan jangka pendek, dan langkah-langkah yang diambil untuk memperoleh informasi berbagai pekerjaan yang tersedia. Keempat, terdapatnya pandangan menengah, yang meliputi: adanya kesadaran akan faktor pilihan, kesadaran akan kebutuhan bagi pilihan pengantara, kekhususan rencana-rencana studi lanjut, dan kesadaran-kesadaran akan faktor-faktor kemungkinan. Mahasiswa yang memiliki kematangan akan terlihat pada perilaku yang positif dan matang dalam menghadapi kehidupan dan karier. Kelima, mampu menciptakan target-target ambisinya, berusaha mewujudkannya sesuai dengan kemampuannya, dan berusaha mencari segala cara dengan segenap kemampuan yang dimilikinya. Keenam, mampu menghadapi kompetisi, ketakutan, kegelisahan, dan perasaan bersalah. Ketujuh, menikmati kepercayaan diri dan kemampuan menarik orang lain berbuat hal yang sama, dan keberhasilannya mencintai dan menghargai mereka. Kedelapan, fleksibel dalam menghadapi kenyataan.

Adapun ciri-ciri mahasiswa yang kurang atau belum memiliki kematangan karier adalah: Pertama, tidak realistis dalam pilihan karier, yaitu tidak didasarkan kemampuan, minat, nilai dan kenyataan yang ada, pilihan ini kemungkinan karena kehen-

dak orang tua, sedang anak bersifat pasif menerima pilihan orang tuanya. Ini berarti ia belum mandiri dalam proses pemilihan karier. Kedua, keragu-raguan dalam membuat pilihan karier, yang menunjukkan ketidakmampuannya mereka memilih atau menyatakan pendapatnya terhadap tindakan tertentu yang akan menghasilkan pilihan yang mempersiapkan ia masuk pada suatu jenis pekerjaan tertentu. Hal ini menurut Crites (1981: 303) disebabkan karena: (1) seseorang mempunyai banyak potensi dan membuat banyak pilihan, tetapi ia tidak dapat memilih salah satu sebagai tujuannya; (2) seseorang tidak dapat mengambil keputusan, ia tidak bisa memilih satupun dari alternatif-alternatif yang mungkin baginya; (3) seseorang tidak berminat, ia telah memilih satu pekerjaan, tetapi ia bimbang akan pilihannya itu, karena tidak didukung oleh pola minat yang memadai. Selanjutnya Tyler (dalam Crites, 1981: 303) menjelaskan bahwa kesulitan yang dialami seseorang dalam menyatakan tujuan atau membuat keputusan yang mengarah pada suatu tujuan sering disebabkan oleh ketidakmatangan karier mereka. Pilihan itu berlangsung secara berurutan, dan seseorang mengalami kesulitan dalam membuat pilihan selanjutnya jika ia tidak mapan dalam pilihan sebelumnya.

Bimbingan pengembangan merupakan pandangan mutakhir yang bertitik tolak dari asumsi yang positif tentang potensi manusia. Berdasarkan asumsi ini bimbingan pengembangan dipandang sebagai suatu proses perkembangan (*developmental process*), yang menekankan kepada upaya membantu semua individu termasuk mahasiswa (tidak hanya mahasiswa yang bermasalah) dalam semua fase perkembangannya, yang menyangkut aspek-aspek vokasional, pendidikan, pribadi, dan sosial. Bimbingan pengembangan sebagai proses bantuan diarahkan kepada pencapaian atau penuntasan perkembangan pribadi, melatih dan mengembangkan potensi, dan membentuk kematangan agar individu dapat menentukan karier dengan mempertimbangkan kesempatan dan peluang yang ada. Mo-

del bimbingan pengembangan ini menuntut kerjasama antara konselor, dan mahasiswa itu sendiri.

Bimbingan pengembangan didasarkan pada empat kebutuhan mahasiswa akan bimbingan, yaitu: (1) kebutuhan untuk menilai dan memahami diri; (2) kebutuhan untuk memiliki kemampuan menyesuaikan diri, baik terhadap diri sendiri atau terhadap tuntutan lingkungan; (3) kebutuhan untuk memiliki orientasi terhadap kondisi kehidupan saat ini dan yang akan datang; dan (4) kebutuhan untuk mengembangkan potensi pribadi.

#### b. Visi dan Misi Bimbingan Pengembangan untuk Meningkatkan Kematangan Karier Mahasiswa

Visi bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa adalah memberikan bantuan psikologis dan memfasilitasi tumbuh-kembangnya kematangan karier mereka, sehingga dapat berkembang optimal yang ditandai oleh keberhasilannya dalam bidang akademik, sosial-kemasyarakatan dan karier.

Misi bimbingan pengembangan untuk meningkatkan karier adalah mengembangkan potensi dan keunikan individu secara maksimal, dalam menghadapi masyarakat global yang selalu berubah, sehingga mereka memiliki sikap dan kompetensi pada karier secara optimal yang ditandai oleh keberhasilannya dalam bidang akademik, sosial-kemasyarakatan dan karier. Dalam program bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini memberikan bantuan kepada mahasiswa agar memiliki dan keterampilan hidup yang bermakna, sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat yang semakin kompleks.

#### c. Tujuan Bimbingan Pengembangan untuk Meningkatkan Kematangan Karier Mahasiswa

Tujuan umum bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini adalah membantu mahasiswa agar dapat mengembangkan kemampuan dirinya secara optimal serta memiliki keterampilan hidup yang bermakna, sehingga mampu

memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat yang semakin kompleks.

Bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier dalam penelitian ini membantu mahasiswa agar mereka dapat mengembangkan potensi dirinya secara optimal.

Tujuan khusus bimbingan pengembangan adalah membantu mahasiswa agar: (1) memiliki pemahaman dan kesadaran diri secara penuh mengenal dan memahami dirinya sendiri dan tuntutan lingkungan; (2) mampu mengembangkan kemampuan untuk mencapai atau menuntaskan tugas-tugas perkembangannya dengan pendekatan yang realistis; (3) mengembangkan sikap tanggung jawab terhadap pilihan dan perilakunya, menyadari bahwa perilakunya berorientasi kepada tujuan, dan belajar mempertimbangkan dampak atau konsekuensi dan keputusan yang diambil; (4) memantapkan berbagai perilakunya secara bermakna, dapat mengembangkan dan mengklasifikasi seperangkat tujuan dan nilai-nilai untuk pengembangan perilakunya dan kariernya di masa depan; (5) memiliki kompetensi dan kematangan pribadi untuk mencapai pribadi yang efektif; (6) meningkatkan kematangan karier mahasiswa, agar dapat membuat, memilih dan mengambil keputusan dalam karier akademik dan kehidupan secara tepat.

Melalui model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini diharapkan akan dapat: (1) mencapai tujuan profesional; (2) memfokuskan layanan kepada pengembangan potensi mahasiswa; dan (3) menciptakan kondisi yang kondusif bagi peningkatan kematangan karier dan martabat manusia yang sehat (*healthy*), dan berfungsi secara penuh (*full-functioning*).

#### d. Tahapan Pelaksanaan Model Bimbingan Pengembangan

Pelaksanaan model bimbingan pengembangan ini menggunakan pendekatan “partisipatif-kolaboratif”, di mana konselor berpartisipasi dan bekerjasama dengan praktisi di perguruan tinggi dan mahasiswa dalam mengimplementasikan model tersebut. Ada lima tahapan dalam implemen-

tasi model bimbingan pengembangan ini, yaitu:

Tahap 1, menciptakan hubungan interpersonal yang baik. Pada tahap ini konselor selaku pembimbing menciptakan hubungan interpersonal yang baik dengan mahasiswa yang dilandasi keyakinan tentang kemampuan mahasiswa. Konselor menciptakan suasana permisif, santai, penuh keakraban dan kehangatan serta keterbukaan. Konselor memotivasi mahasiswa agar menerima tanggung jawab dalam upaya meningkatkan kematangan karier mereka, sehingga mereka dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

Tahap 2, asesmen kebutuhan mahasiswa. Sebelum melaksanakan bimbingan, konselor mengadakan asesmen kebutuhan mahasiswa, dengan menggunakan kuesioner asesmen kebutuhan mahasiswa. Tujuan pada tahap asesmen adalah memahami kebutuhan mahasiswa, baik individunya maupun permasalahannya dengan cara menentukan apakah yang dibutuhkan selama mengikuti studi saat ini. Kebutuhan-kebutuhan itu berkaitan dengan kebutuhan pribadi fisik dan psikologis, kebutuhan yang berkaitan dengan proses belajar dan kebutuhan yang berkaitan dengan pembimbingan.

Tahap 3, merumuskan tujuan dan sasaran yang dicapai (*the goals and objective*). Bimbingan pengembangan, yaitu meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

Tahap 4, implementasi (*implementation*). Melaksanakan layanan bimbingan pengembangan: (a) informatif kepada mahasiswa secara klasikal, kelompok atau individual; (b) responsif, di mana konselor menyelenggarakan bimbingan dan/atau konseling individual maupun kelompok kepada mahasiswa. Teknik intervensi yang digunakan dalam pendekatan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier adalah (a) mengajar, (b) pemberian layanan informasi, (c) bermain peran, (d) melatih, (e) tutoring, dan (f) konseling. Pendekatan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier lebih berorientasi dan menitikberatkan kepada individu normal, kepada seluruh mahasiswa, dan tugas utamanya le-

bih menekankan pada penciptaan suasana belajar yang efektif (*to build effective learning climates*), dibanding dengan mengadakan “penyembuhan” terhadap mahasiswa yang mengalami krisis. Di sini konselor membimbing mahasiswa secara klasikal dalam memahami diri dan mengerjakan tugas dalam merencanakan dan memilih karier yang tepat.

Pendekatan yang digunakan dalam bimbingan pengembangan ada empat (Muro & Kottman, 1995: 4-5), yaitu: (1) pendekatan preventif, yaitu konselor mengantisipasi masalah-masalah umum dan berupaya mencegahnya, sebelum masalah itu terjadi; (2) pendekatan remedial, melalui pendekatan ini konselor memfokuskan bantuannya pada kelemahan yang terukur, dan mencoba meremediasinya. (3) pendekatan krisis, merupakan teknik intervensi yang digunakan konselor untuk membantu mahasiswa yang mengalami masalah; Tujuan pendekatan ini adalah untuk menghindarkan diri dari situasi krisis yang mungkin terjadi dalam aspek tertentu. Teknik yang digunakan dalam pendekatan ini adalah mengajar keterampilan mahasiswa (*teaching student skill*), seperti keterampilan sosial (keterampilan bernegosiasi, bermusyawarah, dan memecahkan masalah-masalah interpersonal); (4) pendekatan remedial, melalui pendekatan ini konselor memfokuskan bantuannya pada kelemahan yang terukur, dan mencoba meremediasinya. Teknik yang digunakan dalam pendekatan ini adalah mengajar keterampilan mahasiswa (*teaching student skill*), seperti keterampilan sosial (keterampilan bernegosiasi, bermusyawarah, dan memecahkan masalah-masalah interpersonal).

#### e. Materi Bimbingan

Materi bimbingan yang diberikan melalui layanan informasi untuk membantu mahasiswa disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi setiap mahasiswa, yang mencakup: (1) memahami diri dan orang lain. Tujuan khusus bimbingan pengembangan pada materi ini adalah mahasiswa dapat: (a) memahami diri sendiri, mengenali kemampuan, kelebihan, dan kekurangan; (b) memahami dan mengenali orang

lain; (c) memahami kemampuan, keyakinan, nilai-nilai, norma-norma, sosial ekonomi, asal daerah, bahasa, jender pada diri sendiri dan orang lain; (2) membuat perencanaan karier. Tujuan khusus bimbingan pengembangan pada materi ini adalah: (a) mengidentifikasi kemampuan yang terdapat pada diri sendiri dan hubungannya dengan karier; (b) meningkatkan intensitas latihan, baik di kampus, di rumah, maupun di masyarakat; (c) membuat perencanaan karier yang sesuai dengan kemampuan, minat dan harapannya dan (3) upaya meningkatkan kematangan karier. Tujuan khusus bimbingan pengembangan pada materi ini adalah: (a) menyebutkan konsep dasar kematangan karier; (b) mengenali ciri - ciri seseorang yang memiliki kematangan karier; (c) mengenali faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier; (d) meningkatkan kematangan karier.

Implementasi bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini dengan memberikan materi bimbingan kepada mahasiswa (terpisah).

Tahap 5, evaluasi dan tindak lanjut (*evaluating an follow up*). Evaluasi merupakan prosedur untuk mengetahui keefektifan bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier yang telah dilakukan. Adapun tindak lanjut merupakan langkah kegiatan lanjutan agar kematangan karier benar-benar dapat meningkat.

#### f. Evaluasi Program

Searah dengan sifat evaluasi pada bidang bimbingan dan konseling yang lebih menekankan pada penilaian dalam proses, maka untuk mengevaluasi bimbingan pengembangan pun sama, yaitu mengutamakan kepada penilaian dalam proses. Aspek yang dievaluasi dibatasi pada keterlaksanaan program.

Evaluasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain sebagai berikut: (a) mengamati partisipasi dan aktifitas para mahasiswa dalam kegiatan bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier; (b) mengungkapkan pemahaman para mahasiswa atas materi yang disajikan atau pendalaman mereka atas masalah yang

dialami; (c) mengungkapkan kegunaan layanan bimbingan pengembangan sebagai upaya untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa dan perolehannya berupa hasil partisipasi aktif atau aktivitas mereka dalam kegiatan bimbingan; (d) mengungkapkan sikap dan kompetensi mahasiswa dalam merencanakan, membuat dan memilih karier dan kehidupan mereka saat ini dan masa depan; (e) mengamati perkembangan sikap dan kompetensi mahasiswa pada karier dari waktu ke waktu; (f) mengungkapkan kelancaran proses dan suasana pelaksanaan bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa. Evaluasi keterlaksanaan program ini dapat diungkap melalui buku tugas yang dikerjakan mahasiswa dan peningkatan kematangan karier mereka melalui alat ukur kematangan karier (AUKK).

#### g. Dukungan Sistem

Dukungan sistem adalah dukungan yang diberikan kepada staf atau petugas bimbingan (konselor) di perguruan tinggi dalam mengimplementasikan komponen-komponen layanan bimbingan pengembangan dan dengan seluruh staf lainnya. Dukungan yang diberikan terhadap implementasi layanan bimbingan ditujukan kepada: pengembangan program bimbingan pengembangan di perguruan tinggi, pengembangan staf, pemanfaatan sumber daya masyarakat, pengembangan dan/atau penataan kebijakan, prosedur, dan petunjuk tertulis. Dukungan yang diberikan pada program-program pendidikan lainnya: perencanaan perbaikan tempat layanan bimbingan dan konseling, administrasi bimbingan, kerjasama dengan pihak lain dalam kaitannya pada pengembangan karier mahasiswa atau latihan vokasional yang diarahkan kepada upaya penataan sistem manajemen untuk meningkatkan kualitas layanan bimbingan di perguruan tinggi.

## 2. Hasil Uji Coba Model

Dari hasil analisis data kematangan karier menggunakan ANACOVA diperoleh F sebesar 1,526 dengan signifikansi 0,174 untuk sikap dan F 4,430 dengan taraf signi-

fikasi 0,036 untuk kompetensi. Adapun hasil analisis menggunakan T-tes diperoleh harga T-hitung kelompok eksperimen tentang sikap mahasiswa pada kematangan karier besar  $t = -35,510$ . Sig. = 0,000 (Sangat signifikan). T-hitung kompetensi pada kematangan karier  $t = -34,951$ . Sig. 0,000.  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Ini berarti : ada perbedaan yang signifikan sikap dan kompetensi mahasiswa terhadap karier antara sebelum diberi bimbingan dengan sesudah diberi bimbingan. Dengan demikian model bimbingan pengembangan efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa melalui sikap dan kompetensi mereka pada kematangan karier. Mahasiswa yang memiliki sikap positif dan kompetensi yang memadai terhadap karier, memiliki kematangan karier. Melalui bimbingan pengembangan sikap dan kompetensi mahasiswa pada karier dapat ditingkatkan.

Untuk kelompok kontrol, kematangan karier yang terdiri atas sikap mahasiswa pada kematangan karier diperoleh  $t$  sebesar -6,890 dengan  $p=0,00$  (signifikan) dan kompetensi pada kematangan karier diperoleh harga  $t -8,687$  dengan  $p=0,000$  (signifikan). Pada kelompok kontrol ada perbedaan yang signifikan antara awal dengan akhir. Namun, karena tidak ada bimbingan maka peningkatan tidak begitu berarti. Secara umum hasil kelompok eksperimen lebih tinggi skor postes dibanding pretes dan skor postes kelompok kontrol relatif sama dan/atau lebih rendah dibanding skor pretes.

Hipotesis yang menyatakan: "Model bimbingan pengembangan efektif untuk meningkatkan kematangan karier" diterima kebenarannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data kematangan karier yang terdiri dari sikap mahasiswa pada karier menunjukkan  $F$  sebesar 1,526 dengan signifikansi 0,174 untuk sikap dan  $F$  4,430 dengan taraf signifikansi 0,036 untuk kompetensi. Analisis menggunakan T test diperoleh harga  $t$  sebesar -35,510 dengan  $p = 0,000$  (sangat signifikan) dan kompetensi mahasiswa pada karier menunjukkan harga  $t$  sebesar -34,951 dengan  $p = 0,000$  (sangat

signifikan). Ada perbedaan kematangan karier yang sangat signifikan antara sebelum dan sesudah diberi bimbingan pengembangan. Artinya, kematangan karier dapat ditingkatkan melalui pemberian bimbingan pengembangan dengan layanan informasi karier, pemahaman diri dan orang lain, pemberian keterampilan membuat perencanaan karier, dan upaya meningkatkan kematangan karier. Untuk kelompok kontrol sikap mahasiswa terhadap karier diperoleh  $t$  sebesar -6.890 dengan  $p=0,000$  dan kompetensi mahasiswa terhadap kematangan karier diperoleh harga  $t -8.687$  dengan  $p=0,000$  (signifikan). Ada perbedaan antara awal dengan akhir, namun karena tidak ada bimbingan perbedaan angkanya kecil.

Peningkatan kematangan karier pada mahasiswa yang tanpa diberi bimbingan ini, kemungkinan didasarkan bahwa mahasiswa pada semester tujuh termasuk mahasiswa yang secara psikologis telah memiliki kematangan. Artinya, pada usia tersebut telah berada pada posisi menuju kedewasaan. Dengan demikian, bagi sebagian mahasiswa telah memiliki kematangan karier. Usia mahasiswa pada semester tujuh sekitar dua puluh tiga/dua puluh empat tahun. Pada rentang usia tersebut umumnya memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) ada upaya-upaya memantapkan diri di bidang keahlian yang dipilih dan dalam membina hubungan percintaan, telah berupaya secara mandiri untuk memecahkan segala permasalahan yang dihadapinya; (b) adanya diskusi-diskusi di setiap membahas mata kuliah, mahasiswa akan bertambah pengalamannya dalam upaya meningkatkan pemahaman diri dan kariernya di saat ini dan yang akan datang.

Melalui model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa memiliki: (1) pemahaman diri dan konsistensi pemilihan karier, yaitu kemantapan dalam pemilihan dan pengambilan keputusan karier; (2) realisme dalam pemilihan pekerjaan atau karier, yaitu kesesuaian antara keinginan dengan kemampuannya. Dengan demikian mahasiswa yang memiliki kematangan karier dapat dilihat

dari: (1) sikapnya terhadap proses perencanaan dan pengambilan keputusan karier serta pemilihan pekerjaan, meliputi: keterlibatan, independensi, orientasi, ketegasan, dan kompromi; (2) kompetensi dalam membuat perencanaan dan pengambilan keputusan karier, yang meliputi: analisis diri, informasi, seleksi tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah.

Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier merupakan salah satu bentuk intervensi yang direncanakan untuk membantu mahasiswa sebagai upaya meningkatkan kematangan karier agar mereka berkembang secara optimal. Bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier merupakan bantuan yang diberikan dalam upaya membantu semua individu (tidak hanya mahasiswa yang bermasalah), yang menyangkut aspek pribadi, dan sosial, pendidikan, dan vokasional agar mereka berkembang secara optimal. Sebagaimana mahasiswa telah memiliki kemampuan untuk memecahkan permasalahannya sendiri.

Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini, merupakan langkah strategis bagi upaya peningkatan kualitas layanan bimbingan di perguruan tinggi. Implementasi bimbingan pengembangan ini didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut: (1) pencapaian tugas-tugas perkembangan merupakan tujuan bimbingan dan konseling; (2) pengembangan pribadi yang optimal terjadi melalui interaksi yang sehat antara individu dengan lingkungannya; (3) hakekat bimbingan terletak pada keterkaitan lingkungan belajar dengan perkembangan individu; (4) konseli tidak dipandang sebagai manusia yang sakit mentalnya. Konsep tentang sakit mental dipandang kurang tepat, bagi suatu proses pengembangan yang memfokuskan kepada perubahan perilaku dan pengalaman. Bimbingan pengembangan membantu mahasiswa memiliki perilaku yang diharapkan dan pengalaman semakin bertambah seiring dengan bertambahnya usia menuju kedewasaan.

Bimbingan pengembangan untuk meningkatkan karier ini, benar-benar meru-

upakan suatu proses, bukan hanya suatu aktivitas. Artinya, bimbingan pengembangan di samping berorientasi kepada tim kerja, juga menuntut pemberian layanan oleh konselor profesional. Keberhasilan program bimbingan menuntut berbagai upaya dari seluruh personil universitas. Agar memperoleh efektivitas program secara maksimum, maka universitas seharusnya memiliki konselor profesional, yang memiliki pemahaman dan keterampilan dalam bimbingan dan konseling secara individual maupun kelompok, penilaian, serta pengembangan mahasiswa. Bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier sangat memperhatikan upaya identifikasi secara dini terhadap kebutuhan-kebutuhan khusus mahasiswa.

Hasil yang menunjukkan bahwa ada sebagian mahasiswa yang telah memiliki kematangan karier ini disebabkan karena semakin tinggi tingkat kelas semakin tinggi pula kematangan sikap mahasiswa terhadap karier. Hal ini sesuai dengan penelitian Smith & Herr 1972 (dalam Abimanyu, 1990: 91) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kelas makin tinggi pula kematangan sikap terhadap karier .baik pada laki-laki maupun perempuan. Dengan demikian sudah sewajarnya jika sebagian mahasiswa pada semester tujuh telah memiliki kematangan karier.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian dan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Penelitian ini telah berhasil mengembangkan model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa. Model bimbingan pengembangan ini merupakan salah satu pendekatan bimbingan yang efektif sebagai upaya membantu mahasiswa dalam meningkatkan kematangan karier.

Hasil model bimbingan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa dengan pendekatan pengembangan berupa: (1) Buku pedoman bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan

karier mahasiswa bagi konselor sebagai pegangan dalam membimbing mahasiswa; (2) Buku materi bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa bagi konselor dan bagi mahasiswa bimbingan. Buku ini digunakan oleh konselor untuk membantu mahasiswa dalam meningkatkan kematangan karier mereka, dan buku tugas yang diberikan kepada mahasiswa; (3) Alat ukur kematangan karier (AUKK) form 1 dan form 2, sebagai instrumen untuk mengukur kematangan karier mahasiswa, serta kuesioner yang digunakan untuk asesmen kebutuhan mahasiswa yang akan dibimbing.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan rekomendasi sebagai berikut. Mengingat pentingnya layanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi, maka perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang mutlak dibutuhkan oleh mahasiswa, agar mereka dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Kebutuhan-kebutuhan itu berkaitan dengan: peningkatan kesehatan fisik maupun psikis, kelengkapan buku di perpustakaan, kelengkapan peralatan laboratorium dan pemanfaatannya, bimbingan untuk meningkatkan kematangan karier serta pemberian bimbingan dalam penyusunan skripsi secara terjadwal agar mereka dapat menyelesaikan studinya tepat waktu. Di samping itu, perlu fasilitas yang memadai demi kelancaran implementasi model bimbingan pengembangan ini untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

Motivasi konselor di perguruan tinggi perlu ditingkatkan dalam upaya mengimplementasikan bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini. Model bimbingan pengembangan ini dijadikan salah satu alternatif sebagai upaya membantu semua mahasiswa dalam meningkatkan kematangan karier mereka, sehingga mereka dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

Pentingnya dukungan sistem dari Dekan beserta jajarannya di semua fakultas di Universitas Sebelas Maret Surakarta tentang fasilitas yang diperlukan dalam mengimplementasikan bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini di laksanakan di Universitas sebelas Maret (UNS), dengan sampel tiga fakultas. Meskipun model bimbingan pengembangan ini dikatakan efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa, namun tidak dapat ditarik generalisasi. Agar temuan ini dapat digeneralisasikan untuk daerah atau populasi yang lebih luas perlu diadakan penelitian lanjutan pada fokus yang sama dengan jumlah universitas atau perguruan tinggi yang lebih banyak baik negeri maupun swasta.

Dalam penelitian ini telah diyakini bahwa meningkatnya kematangan karier yang signifikan ini karena implementasi bimbingan pengembangan. Atas dasar itu, kemudian dirumuskan model bimbingan pengembangan untuk membantu mahasiswa dalam meningkatkan kematangan karier mereka. Meningkatnya kematangan karier mahasiswa sebagai kontrol diduga disebabkan mahasiswa pada semester tujuh telah berada pada proses menuju kedewasaan. Mahasiswa yang berada pada tahap eksplorasi dan menuju kearah tahap pematapan sebagian dari mereka diduga telah mempertimbangkan arah pilihan karier dan kehidupannya.

Oleh karena itu, agar temuan penelitian ini lebih kuat lagi, maka direkomendasikan untuk dilakukan penelitian lanjutan dengan tema atau topik: Kontribusi layanan bimbingan pengembangan terhadap peningkatan kematangan karier mahasiswa yang dilakukan pada semester awal (semester dua atau semester tiga).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, S. (1990). "Hubungan Antara Beberapa Faktor Sosial dan Prestasi. Jenis Kelamin dan Lokus Kendali dengan Kematangan Karier Siswa Sekolah Menengah Atas", dalam *Disertasi* (tidak dipublikasikan), PPs IKIP Malang.
- Bronson, J., Gibson S. Kichar, R., & Pries S. (1992). "Evaluation of Team Development in Corporate Adventure Training Program", dalam *Journal of Experiential Education*.
- Creswell, John W. (2008). *Educational Research. Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Third Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Crites, J. D. (1981). *Career Counseling: Models, Methods and Material*. New York: Mc Graw – Hill.
- Dahlan, M.D. (1988). "Posisi Bimbingan dan Penyuluhan Pendidikan dalam Kerangka Ilmu Pendidikan", dalam *Pidato Pengukuhan Guru Besar* pada Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Bandung.
- Dean, J. W. & Evan, J. R. (1994). *Total Quality Management: Management, Organization, and Strategy*. New York: West Publishing Company.
- Djojonegoro, W. (1998). "Menyiapkan Dunia Pendidikan Menghadapi Abad 21", dalam Abdul Aziz Yahya M. *Visi Global. Antisipasi Indonesia Memasuki Abad 21*. Jakarta. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadhilah, Siti S. (2005). "Asesmen Kebutuhan Mahasiswa FKIP UNS", dalam *Penelitian*. Surakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat UNS.
- Gall, M. D. & Borg, W. R. (1983) *Educational Research: An Introduction*. New York: Longman. Inc.
- Kartadinata, S. (1996), *Kerangka Kerja Bimbingan dan Konseling Pendidikan, Pendekatan Ekologis Sebagai Suatu Alternatif*. Bandung: IKIP.
- \_\_\_\_\_. (2000). "Pendidikan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bermutu Memasuki Abad XXI: Implikasi Bimbingannya", dalam *Jurnal Paedagogia*. Bandung: FIP Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mudjiman, H. (1997). *Laporan Tahunan Rektor 1997*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Muro, J. J. & Kotman. (1995). "Guidance for all", dalam *Paper Read at the Texas Personnel and Guidance Conference*. Asustin. Texas. May 12 1991.
- Natawidjaja, R. (1987). *Bimbingan dan Penyuluhan Kelompok*. Bandung: Fakultas Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- \_\_\_\_\_. (1988). *Pengolahan Data Secara Statistik*. Bandung: Fakultas Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Shertzer, B. & Stone, S. C. (1982). *Fundamentals of Guidance*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Sukmadinata, N. Syaodih. (2002). *Pendekatan Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

- Super, D. E. (1990). *A life-Span, Life-Space Approach*. Career Choice and Development (2<sup>nd</sup> ed.). In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), San Francisco: Jossey-Bass.
- Yusuf, S. (1999). *Model Bimbingan dan Konseling dengan Pendekatan Ekologis*, dalam *Disertasi* (tidak dipublikasikan), PPs Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.