

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari lima sub judul. *Pertama*; latar belakang penelitian, *kedua*; rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, *ketiga*; tujuan penelitian, *keempat*; definisi konseptual, dan *kelima*; manfaat penelitian.

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Fokus penelitian ini mengembangkan karakter kinerja mahasiswa dalam rangka membantu mahasiswa dalam perencanaan karir termasuk meraih kesuksesan karir. Mahasiswa dalam teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Donald Super berada dalam tahap eksplorasi (*eksploration*) dan pada sub tahap transisi dengan rentang usia 18-21 tahun. Tahapan ini ditandai dengan menonjolnya pertimbangan yang lebih realistis untuk memasuki dunia kerja atau latihan profesionalisme serta berusaha mengimplementasikan konsep diri. Dimensi kematangan karir mahasiswa menurut Super mencakup matangnya perencanaan karir (*career planning*), kemampuan mengeksplorasi karir (*career eksploration*), keberanian pengambilan keputusan karir (*career decition making*) dan informasi mengenai dunia kerja (*world of work information*) (Suherman, 2013, hlm.34).

Baltes dan Willis (dalam Santrock, 2002) menyatakan bahwa usia dewasa awal (mahasiswa, red...) merupakan masa kritis bagi individu untuk menentukan kemandirian diri. Pada masa ini, individu sudah harus menetapkan pilihan terhadap karir yang akan ditekuninya dan akan menjadi penopang kehidupan baik untuk diri sendiri maupun lingkungan terdekatnya. Kesuksesan individu dalam meraih kesuksesan karir pada usia dewasa awal, sangat ditentukan oleh karakter kinerja yang dimiliki dan terinternalisasi dalam kepribadian individu.

Pengembangan karakter kinerja juga menjadi bagian penting arah kebijakan pendidikan di perguruan tinggi. Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan pasal 84 ayat 2

menyatakan bahwa perguruan tinggi memiliki tujuan membentuk insan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur, sehat, berilmu dan cakap, kritis, kreatif, inovatif, mandiri, percaya diri, dan berjiwa wirausaha, serta toleran, peka sosial dan lingkungan, demokratis dan bertanggung jawab.

Hampir semua indikator yang tercantum dalam PP No.17 tahun 2010 di atas merupakan indikator karakter kinerja. Karakter kinerja (*performance character*) adalah kompilasi dalam bentuk kepribadian dan kinerja. Kepribadian dan kinerja mewakili kuantitas kerja bersama untuk meraih kesuksesan (Hanson, 2015). Karakter kinerja merupakan kualitas yang memungkinkan individu untuk mengatur pikiran dan tindakan mereka untuk pencapaian tujuan tertentu (Davidson, dkk, dalam Seider, ). Karakter moral adalah kualitas yang berhubungan dengan perilaku etis seseorang dengan individu lain dalam suatu komunitas (Noddings, 1988, 1994; Walker & Pitts, 1998). Pandangan ahli tentang pengertian karakter kinerja ini menunjukkan bahwa karakter kinerja merupakan aspek esensial kedirian manusia yang berpikir, bersikap dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. **Berpikir, bersikap dan berperilaku** merupakan aspek esensial karakter kinerja yang perlu dikembangkan dalam diri mahasiswa melalui pendidikan, pelatihan dan pembiasaan. Kualitas karakter kinerja yang terimplementasi dalam kualitas berpikir, bersikap dan berperilaku ini menjadi kunci kesuksesan karir mahasiswa.

Penelitian tentang karakter kinerja mahasiswa, ternyata menunjukkan hasil yang belum signifikan sebagai syarat tercapainya kesuksesan karir. Rendahnya kualitas karakter kinerja mahasiswa terlihat dari hasil penelitian Supriatna (2010) yang menemukan bahwa mahasiswa masih kesulitan dalam memahami sifat-sifat diri sendiri (24,91%), mahasiswa belum dapat mengungkapkan potensi diri (50,90%), mahasiswa tidak mengutamakan pemeliharaan dan pemanfaatan potensi diri (9,03%). Tiga poin tersebut merupakan aspek penting karakter kinerja yang seharusnya sudah dimiliki oleh mahasiswa sebagai individu yang berada pada

tahapan dewasa awal. Pemahaman terhadap sifat-sifat diri, kemampuan mengungkapkan potensi diri dan kemampuan mengembangkan potensi diri merupakan sesuatu yang sangat penting dimiliki mahasiswa. Ketiga indikator diri tersebut merupakan bagian penting dalam konseptual *self efficacy*. Dalam konsep *self efficacy*, mahasiswa perlu memiliki persepsi yang benar dan obyektif tentang dirinya. *Self efficacy* yang baik akan berimbas pada pemahaman diri, penilaian diri dan konsep diri. Semua hal tentang diri adalah bahagian dari karakter kinerja.

Evaluasi menyeluruh terhadap tingkat kemandirian pelajar terutama mahasiswa diperguruan tinggi juga menunjukkan gejala yang memprihatinkan. Hasil penelitian Kartadinata (1988) menemukan tiga gejala yang meresahkan tentang persoalan kemandirian manusia Indonesia, yaitu : 1) ketergantungan disiplin kepada kontrol luar bukan karena niat sendiri yang ikhlas, 2) sikap tidak peduli terhadap lingkungan hidup 3) sikap hidup konformistik tanpa pemahaman dan kompromistik dengan mengorbankan prinsip. Meskipun penelitian ini dilakukan sudah cukup lama, namun hasil penelitian ini masih terlihat sampai saat ini.

Penelitian lain menunjukkan bahwa jumlah subjek yang mandiri secara finansial dan sepenuhnya lepas dari keluarga hanyalah 50% dari total responden yang diteliti (Cohen dkk., 2003). Fenomena di atas diperkuat dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia yang mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) meningkat sejak Februari 2017 hingga Februari 2018 sebesar 1,13 % yaitu dari 5,18 % pada Februari 2017 menjadi 6,31 % pada Februari 2018. (BPS, diakses tanggal 13 Februari 2019).

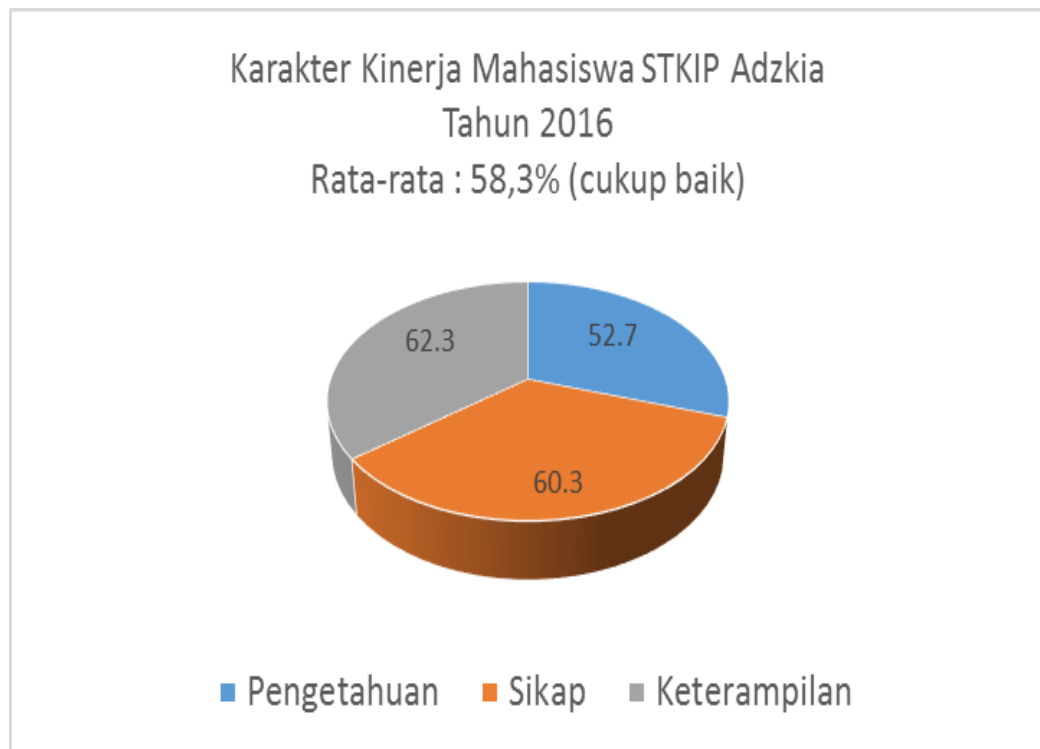
Faktor yang menyebabkan tingginya tingkat pengangguran di kalangan sarjana (Sumber : [www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com) diakses tanggal 8 Des 2014) antara lain :

1. *Paradigma sarjana*. Sebagian besar sarjana hanyalah berkeinginan menjadi pencari kerja (*job-seeker*) dan jarang yang berkeinginan menjadi pencipta kerja (*job-creator*). Biasanya disebabkan karena lulusan yang menginginkan kemudahan dan menghindari resiko kegagalan;

2. Kurangnya lapangan pekerjaan yang disebabkan lemahnya kinerja sektor riil dan daya saing Indonesia;
3. Ketidaksesuaian keahlian lulusan dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan tempat kerja;
4. Kompetensi lulusan karena faktor sempitnya jumlah lapangan pekerjaan di Indonesia. Sistem pendidikan di Indonesia yang terlalu berorientasi ke bidang akademik, sehingga para sarjana lemah dalam *soft skill*.

Penelitian pendahuluan tentang karakter kinerja dilakukan terhadap mahasiswa etnik Minangkabau di Provinsi Sumatera Barat. Penelitian karakter kinerja mahasiswa etnik Minangkabau di Sumatera Barat dilakukan karena Sumatera Barat terkenal dengan karakter kinerja perantau yang gigih sehingga mudah meraih kesuksesan. Karakter kinerja perantau etnik Minangkabau dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang terbentuk dalam kepribadian masyarakatnya. Hikmah (2003) melalui penelitiannya menemukan etos kerja perantau etnik Minangkabau yang optimis dan tidak mudah putus asa serta sikap kerja keras, ulet, jujur, hemat dan menghargai waktu sehingga mereka mampu mempertahankan usahanya. Yusuf Kalla (2017) meminta orang Minang mempertahankan tiga karakter khasnya yaitu cerdas, suka merantau dan pedagang serta religius.

Hasil penelitian pendahuluan terhadap 40 mahasiswa etnik Minangkabau pada sebuah perguruan tinggi swasta di Sumatera Barat menunjukkan hasil yang cukup memprihatinkan sebagaimana tergambar dalam grafik berikut ini :



Grafik 1.1.  
Data Pendahuluan Karakter Kinerja Mahasiswa

Studi pendahuluan menunjukkan rata-rata karakter kinerja mahasiswa sebesar 58,4% pada kriteria cukup berkualitas. Semua aspek karakter kinerja meliputi aspek pengetahuan (62,3%), aspek sikap (60,3%) dan aspek keterampilan (52,7%) berada pada kriteria cukup berkualitas. Kualitas karakter kinerja sebagaimana hasil penelitian pendahuluan tersebut di atas belum memadai sebagai syarat mencapai kesuksesan karir. Aspek keterampilan bahkan mendekati kepada kriteria kurang berkualitas. Kondisi karakter kinerja mahasiswa etnik Minangkabau ini menjadi bahan evaluasi untuk menyusun berbagai program dan strategi untuk pengembangan karakter kinerja mahasiswa di perguruan tinggi.

Semua data hasil penelitian tentang karakter kinerja termasuk data BPS tentang tingkat pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi serta data hasil penelitian pendahuluan tentang kualitas karakter kinerja etnik Minangkabau, menjadi fenomena yang perlu menjadi perhatian di dunia pendidikan. Amanat

pasal 84 ayat 2 PP Nomor 17 tahun 2010 tentang tujuan pendidikan di perguruan tinggi, akan sulit diwujudkan apabila kualitas karakter kinerja mahasiswa sebagaimana hasil penelitian diatas.

Pengembangan karakter kinerja di perguruan tinggi merupakan ranah kajian bimbingan dan konseling karir. Bimbingan dan Konseling Karir (BK Karir) adalah bidang layanan yang disediakan untuk membantu mahasiswa dalam merencanakan, menyusun dan mempersiapkan diri dalam memahami dan memasuki dunia kerja. Herr dkk., (2004) menyatakan enam layanan konseling karir yang diperlukan di perguruan tinggi meliputi : (1) membantu pemilihan bidang studi yang utama, (2) menawarkan penilaian diri dan analisis diri melalui pengetestan psikologi, (3) membantu mahasiswa memahami dunia pekerjaan, (4) memfasilitasi akses kesempatan kerja melalui bursa karir, magang dan wawancara kampus, (5) mengajarkan keahlian untuk membuat keputusan dan (6) memenuhi kebutuhan populasi khusus.

Enam layanan bimbingan karir di perguruan tinggi sebagaimana pandangan Herr dkk., (2003) tersebut, bertujuan untuk membantu mahasiswa mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Pengenalan terhadap kapasitas diri dan pengenalan terhadap dunia kerja menjadi sangat penting di perguruan tinggi karena mahasiswa sudah berada pada tahapan terakhir persiapan karir. Pada tahapan ini, tugas mahasiswa adalah menetapkan pilihan karir dan mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja sebagai penopang kemandirian.

Penjelasan di atas menegaskan bahwa bimbingan dan konseling karir di perguruan tinggi bertanggungjawab terhadap pengembangan karakter kinerja mahasiswa. Fenomena lemahnya karakter kinerja mahasiswa sebagaimana terungkap dari berbagai hasil penelitian di atas, secara tidak langsung mengarahkan perhatian kepada pertanyaan tentang bagaimana keterlaksanaan layanan bimbingan karir berjalan di perguruan tinggi, pendekatan apa saja yang telah dilakukan dalam bimbingan karir di perguruan tinggi dan bagaimana keefektifan pelaksanaan bimbingan karir di perguruan tinggi.

Dalam teori karir, individu mulai memasuki jenjang pendidikan tinggi sebagai mahasiswa berada pada rentang usia 18 – 25 tahun. Usia ini menurut Havigurs dalam Sugarman (2004, hlm.104) masuk ke dalam tahapan *Fledging Adulthood* dengan tugas perkembangan *autonomy from parent* (kemandirian dari orang tua), *gender identity* (identitas gender), *internalised morality* (moralitas internal) dan *career choise* (pilihan karir). Super (dalam Santrock, 2002, hlm.6), menyatakan transisi masa remaja ke dewasa disebut sebagai beranjak dewasa (*emerging adulthood*) ditandai dengan munculnya keinginan individu untuk mengeksplorasi jalur karir yang ingin mereka ambil, ingin menjadi individu seperti apa?, gaya hidup seperti apa?, akan menikah dengan siapa? dan sebagainya.

Kedua teori ini menunjukkan bahwa pada tahapan usia ini, mahasiswa mulai menghadapi tantangan dan tuntutan kemandirian baik kemandirian berpikir, kemandirian ekonomi ataupun kemandirian bersikap. Kesuksesan dalam menghadapi tantangan ini sangat tergantung kepada kualitas berpikir, bersikap dan berperilaku mahasiswa yang merupakan aspek penting dalam ranah karakter kinerja. Menghadapi tuntutan kemandirian, mahasiswa sudah mulai merencanakan kiat sukses meraih pekerjaan yang diinginkan. Komitmen pada satu pilihan karir merupakan salah satu tugas psikososial utama yang dihadapi oleh mahasiswa. Karena itu bimbingan karir di perguruan tinggi mengambil peranan dalam membekali mahasiswa untuk fokus mempersiapkan diri menuju pekerjaan tertentu dan melatih berbagai keterampilan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan karir.

Kesuksesan karir sangat ditentukan oleh kualitas karakter kinerja yang dimiliki mahasiswa. Karakter kinerja yang ideal pada keterampilan abad 21 menuntut keahlian dalam hal (1) *life and career skills*, (2) *learning and innovation skills*, dan (3) *information media and technology skills* (Trilling dan Fadel, 2009). Faqeer dkk., (2014) menunjukkan bahwa “...in present study, personality and career success results influenced by other research factors is person environment fit and job performance. These factors had continuous effect on career success”

(kepribadian dan kesuksesan karir dipengaruhi oleh faktor kesesuaian lingkungan organisasi dan kinerja. Faktor-faktor ini memiliki efek berkelanjutan pada kesuksesan karir).

Ballout (2007) menemukan bahwa “...*human capital factors, including education level, work investment, work experience, and the number of hours worked are each positively related to career success*” (faktor manusia termasuk tingkat pendidikan, investasi, pengalaman kerja dan jumlah jam kerja, masing-masing berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir). *Institute of Excellence and Ethic* (IEE) menggambarkan karakter sebagai perpaduan antara karakter kinerja (*performance character*) dengan karakter moral (*moral character*) untuk mencapai kesuksesan di sekolah, tempat kerja dan bidang lainnya.

Rothmann dan Coetzer (2003) melakukan penelitian tentang “*The Big Five Personality Dimention and Job Performance*”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dimensi kepribadian dan prestasi kerja dengan menggunakan *desain survei cross-sectional*. Penelitian yang dilakukan terhadap 159 karyawan dari perusahaan farmasi menunjukkan bahwa stabilitas emosi (*emotional stability*), keterbukaan dalam berhubungan dengan orang lain (*extraversion*), keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) dan keterlitian (*conscientiousness*), keterbukaan, pengalaman dan sikap kehati-hatian mempengaruhi kinerja dan kreativitas.

Penelitian tentang karakter kinerja dilakukan oleh Character Educational Partnership (CEP) pada tahun 2008 tentang kontribusi *performance character* dan *moral character* untuk pengembangan dan prestasi manusia serta menggambarkan sepuluh praktik yang perlu dilakukan oleh guru dan sekolah untuk mengembangkan karakter kinerja. Hasil penelitian menyatakan pentingnya karakter kinerja yang diperlukan untuk pekerjaan terbaik, serta karakter moral yang diperlukan untuk perilaku etis dalam bekerja. Visi pengembangan pendidikan karakter di sekolah atau komunitas adalah membantu individu "menjadi yang terbaik" dan "melakukan yang terbaik" di semua bidang kehidupan. Rukaesih



(2015) meneliti tentang “Model Bimbingan Konseling Kecakapan Hidup untuk Pengembangan Penyesuaian Diri Mahasiswa”. Penelitian ini menela’ah dan menghasilkan model konseling kecakapan hidup meliputi kematangan fisik, intelektual, emosional, sosial dan moral.

Tuntutan karakter kinerja yang dibutuhkan mahasiswa sebagaimana hasil penelitian oleh Wiersma (2002), Rothmann & Coetzer (2003), Ballout (2007), (Trilling dan Fadel, 2009), Meijers, dkk. (2012), Faqeer, dkk. (2014), Hastuti PC dkk. (2015), Rukaesih (2015), bertolak belakang dengan kondisi karakter kinerja mahasiswa sebagaimana penelitian pendahuluan, Kartadinata (1988), (Cohen dkk., 2003), Supriatna (2010) dan data BPS. Kondisi lemahnya kualitas karakter kinerja mahasiswa tersebut perlu mendapat perhatian baik dari perguruan tinggi, akademisi maupun pemerintah. Salah satu upaya menyelesaikan masalah tersebut adalah dengan mencari berbagai model atau strategi yang dapat menjadi pendekatan dalam pengembangan karakter kinerja mahasiswa.

## **B. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Perkembangan karakter kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi pola asuh, budaya dan pendidikan. Trend penelitian bimbingan karir dan karakter kinerja dewasa ini cenderung dilakukan melalui pendekatan pendidikan dan pola asuh. Russ, Dickison, dan Levine (2008) meneliti tentang pengaruh sertifikasi terhadap kesuksesan karir. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan pendidikan. *American Institute for Research* (2013) meneliti tentang kampus dan kesiapan karir dengan meninjau pengaruh kebijakan kampus, program dan tujuan. Hamid & Waheed (2011) meneliti tentang kinerja karyawan yang diukur melalui aspek tingkat pendidikan, skill, minat dan bakat.

Budaya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pola pikir individu dalam berperilaku. Noerhadi (1984) menyatakan manusia menciptakan budaya dan sekaligus manusia diciptakan oleh budaya. Hubungan timbal balik ini menyebabkan munculnya pandangan tentang manusia hidup dalam perspektif budaya. Karena manusia hidup dalam perspektif budaya, maka aspek budaya

merupakan salah satu pendekatan yang tepat untuk digunakan dalam usaha mempengaruhi perspektif individu tentang sesuatu hal termasuk mempengaruhi karakter kinerja.

Namun penelitian bimbingan karir dengan pendekatan budaya masih sangat jarang dilakukan. Walsh dkk (dalam Kerka, 2003) menyatakan penelitian karir berbasis budaya masih jarang dilakukan, padahal keragaman budaya adalah fakta kehidupan di Amerika Serikat. Praktisi pengembangan karir harus siap dengan sensitifitas budaya dan menanganinya dengan cara yang tepat.

Pengembangan kearifan dan kekayaan budaya Indonesia, mendapat perhatian cukup baik dari pemerintah Republik Indonesia saat ini. Perhatian terhadap kekayaan dan keberagaman budaya Indonesia tersebut ditunjukkan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 tentang “Pemajuan Budaya”. Undang-Undang ini dilandasi oleh kesadaran akan keberagaman kebudayaan daerah yang merupakan kekayaan dan identitas bangsa yang sangat diperlukan untuk memajukan Kebudayaan Nasional Indonesia ditengah dinamika perkembangan dunia (UU No.5 Tahun 2017).

Pemajuan kebudayaan bertujuan untuk, (a) mengembangkan nilai-nilai luhur budaya bangsa; (b) memperkaya keberagaman budaya; (c) memperteguh jati diri bangsa; (d) memperteguh persatuan dan kesatuan bangsa; (e) mencerdaskan kehidupan bangsa; (f). meningkatkan citra bangsa; (g). mewujudkan masyarakat madani; (h) meningkatkan kesejahteraan rakyat; (i) melestarikan warisan budaya bangsa; dan (J) mempengaruhi arah perkembangan peradaban dunia, sehingga Kebudayaan menjadi haluan pembangunan nasional (UU No.5 Tahun 2017).

Meskipun belum banyak, beberapa peneliti melakukan penelitian berbasis budaya. Fouad dkk. (2013) meneliti tentang “peran ras dan ethnic dalam pilihan karir, perkembangan karir dan karir”. Kerka (2003) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pada perbedaan budaya yaitu : *pertama*; pandangan dunia (*world view*) terhadap perbedaan budaya, *kedua*; budaya dan etnik sebagai identitas individu (*identity*), *ketiga*; budaya sebagai nilai (*value*) bagi

individu dalam mengambil keputusan, *keempat*; kesuksesan kerja dipengaruhi oleh kontekstual individu dalam budaya. Kesuksesan kerja sering dihubungkan dengan asal usul dan rasial.

Berbagai pandangan di atas menunjukkan kalau budaya memiliki peran penting dalam mengembangkan karakter kinerja. Indonesia adalah negara yang memiliki keragaman budaya yang tumbuh karena adanya keberagaman etnik (suku) di negara ini. Setiap etnik membawa budaya sendiri yang khas, bernilai, unik dan melekat dalam kepribadian masyarakatnya. Budaya Sunda terkenal dengan etos kerja berupa *cageur* (sehat), *bageur* (baik), *bener* (benar), *singer* (mawas diri), dan *pinter* (pandai/cerdas) (Djundjunan dalam Kartadinata, 2014). Suku Tengger selalu tunduk dengan ajaran panca setya meliputi, *pertama*; *setya budaya* yang berarti taat, tekun, dan mandiri, *kedua*; *setya wacana* yang berarti setia pada ucapan, *ketiga*; *setya semya* yang berarti setia pada janji, *keempat*; *setya laksana* yang berarti patuh dan taat, *kelima*; *setya mitra* yang berarti setia kawan (Raharjo, 2013).

Fokus penelitian ini adalah menyusun sebuah strategi bimbingan karir berbasis merantau etnik Minangkabau. Etnik Minangkabau terkenal dengan budaya merantau dan berdagang. Budaya merantau etnik Minangkabau banyak melahirkan tokoh sukses di bidang bisnis maupun bidang-bidang lainnya. Kearifan budaya Minangkabau disebut sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas karakter kinerja masyarakatnya. Penelitian ini bertujuan menggali nilai-nilai merantau etnik Minangkabau kemudian menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai konten dalam menyusun sebuah strategi bimbingan karir berbasis merantau etnik Minangkabau yang efektif untuk mengembangkan karakter kinerja.

Penelitian tentang karakter kinerja etnik Minangkabau ini dilatarbelakangi oleh lemahnya karakter kinerja mahasiswa etnik Minangkabau sebagaimana hasil penelitian pendahuluan. Beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya karakter kinerja mahasiswa etnik Minangkabau akhir-akhir ini diduga karena (1) perubahan pola pendidikan dari pola pendidikan surau kepada pola pendidikan kontemporer. Pendidikan Surau meliputi pendidikan tradisi atau adat dan pendidikan agama

Islam (Fansuri Mursal, 2018). Nilai-nilai Karakter kinerja sangat banyak terkandung dalam nilai budaya Etnik Minangkabau dan nilai agama. Sementara pola pendidikan modern yang padat ilmu kontemporer menimbulkan efek negatif seperti, *pertama*; waktu untuk pendidikan agama dan budaya semakin kecil sehingga pendidikan karakter pelajar etnik Minangkabau semakin menurun kualitasnya. *Kedua*; melemahnya peran mamak dalam mengajarkan nilai-nilai agama dan budaya di minangkabau, *Ketiga*; perubahan pola merantau dari motif ekonomi kepada motif pendidikan.

Beberapa penelitian tentang merantau dan artikel yang membahas tentang karakter kinerja perantau etnik Minangkabau antara lain oleh Welsa dkk., (2012) tentang “Budaya Minangkabau dan Implementasi pada Manajemen Rumah Makan Padang di Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan studi tentang faktor budaya yang mempengaruhi kewirausahaan, kemampuan usaha dan kinerja usaha rumah makan Padang di Yogyakarta. Temuan penelitian menunjukkan budaya Minangkabau berpengaruh signifikan terhadap kewirausahaan, kemampuan usaha, kinerja usaha pada kinerja rumah makan Padang.

Marta (2014) meneliti tentang “Konstruksi Makna Budaya Merantau di Kalangan Mahasiswa Perantau”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemaknaan mahasiswa perantau tentang budaya merantau, motif mahasiswa perantau untuk merantau, dan untuk mengetahui pengalaman mahasiswa perantau selama merantau. Penelitian dengan pendekatan fenomenologi ini menemukan : *pertama*; merantau bagi mahasiswa perantau adalah sebuah kebiasaan. Kebiasaan tersebut telah dilakoni oleh pria dan wanita. Tujuan merantau berbeda-beda, salah satu yang terpenting adalah untuk membuat perubahan kepada kehidupan yang lebih baik. *Kedua*; motif merantau mempengaruhi cara berperilaku mahasiswa selama diperantau. *Ketiga*; mahasiswa perantau mengalami beragam pengalaman pahit dan manis (positif) selama yang menjadi pelajaran melalui prinsip “*dima bumi dipijak, disitu langik dijunjung*”.

Misnal Munir (tanpa tahun) dalam *International Conference on Indonesian Studies* menulis artikel tentang “Hidup di Rantau dengan Damai, Nilai-Nilai Kehidupan Orang Minangkabau dalam Menyesuaikan Diri dengan Lingkungan Budaya Baru”. Tujuan tulisan ini untuk memberikan suatu model penyelesaian alternatif terhadap berbagai konflik dalam masyarakat. Budaya Minangkabau memberikan fatwa bahwa jika seorang anak muda pergi merantau, dia hendaknya menjunjung tinggi budaya lokal dimana mereka merantau, sesuai dengan pepatah Minangkabau “*dima bumi dipijak, disitu langik dijunjuang*”.

Potensi budaya dalam mengembangkan karakter kinerja juga didukung oleh teori antropologi yang dikembangkan oleh Clyde Kluckhohn (1961). Teori Kluckhohn dituangkan dalam buku berjudul *Variations in Value Orientation* yang menyatakan bahwa ada 5 (lima) nilai tertinggi dalam kebudayaan hidup manusia yaitu : (1) *human nature* atau makna hidup manusia, (2) *man nature* yaitu makna dari hubungan manusia dengan alam sekitarnya, (3) *time* yaitu persepsi manusia tentang waktu, (4) *activity* yaitu masalah makna pekerjaan, karya dan amal dari manusia, (5) *relational* yaitu hubungan manusia dengan sesama manusia.

Teori antropologi lain yang mendukung konseptual merantau adalah teori *life course* yang menyatakan bahwa perkembangan fisik maupun mental individu merupakan proses pendidikan secara alamiah dari berbagai pengalaman yang dilalui oleh individu. Pengalaman secara alamiah tersebut merupakan proses pendidikan yang diperoleh secara sengaja atau tidak sengaja dari interaksi individu dengan alam yang dilalui dari pergerseran waktu, tempat, interaksi sosial, permasalahan yang dihadapi dan peluang yang ada.

Kedua teori diatas secara praktikal tergambar dari proses merantau etnik Minangkabau yang melibatkan hakikat hidup etnik Minangkabau (*human nature*) untuk menjadi “*urang sabana urang*” yaitu orang yang bermanfaat untuk alam (*man nature*), orang yang berpetualang mencari pengalaman hidup melalui merantau (*time*), perjuangan mencapai kesuksesan melalui merantau (*activity*) dan hubungan sesama manusia dalam proses merantau (*relational*) . Manusia adalah

individu yang cenderung ingin bangkit dari keterpurukan menuju kesuksesan dengan memaksimalkan potensi cerdas cendekia, arif bijaksana, dan kurincang bekerja sehingga layak disebut sebagai manusia “*urang sabana urang*” yaitu manusia yang berguna untuk diri, masyarakat dan agama.

Berangkat dari fenomena tentang karakter kinerja mahasiswa, tuntutan dunia kerja dan kesuksesan karir, peran bimbingan dan konseling karir berbasis kearifan etnik di perguruan tinggi dan dukungan teori, maka rumusan masalah utama penelitian “bagaimana strategi bimbingan karir berbasis merantau etnik Minangkabau yang efektif untuk mengembangkan karakter kinerja mahasiswa”.

Rumusan masalah tersebut di atas kemudian diturunkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Nilai-nilai apakah yang terkandung dalam budaya merantau etnik Minangkabau?
2. Seperti apakah profil karakter kinerja tokoh sukses perantau etnik Minangkabau?
3. Seperti apakah profil karakter kinerja mahasiswa Etnik Minangkabau?
4. Bagaimana rumusan hipotetik strategi bimbingan karir berbasis merantau etnik Minangkabau untuk mengembangkan karakter kinerja mahasiswa?
5. Apakah strategi bimbingan karir berbasis merantau etnik Minangkabau efektif untuk mengembangkan karakter kinerja mahasiswa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menghasilkan strategi bimbingan karir berbasis merantau etnik Minangkabau yang efektif untuk mengembangkan karakter kinerja mahasiswa. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk menghasilkan fakta empirik tentang :

1. Nilai-nilai merantau etnik Minangkabau sebagai landasan penyusunan Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau etnik Minangkabau untuk

Mengembangkan Karakter Kinerja Mahasiswa

2. Profil karakter kinerja tokoh sukses perantau etnik Minangkabau;
3. Profil karakter kinerja mahasiswa etnik Minangkabau
4. Proses rumusan Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau untuk Mengembangkan Karakter Kinerja Mahasiswa;
5. Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau yang efektif untuk Mengembangkan Karakter Kinerja Mahasiswa;

#### **D. Definisi Konseptual**

Terdapat dua istilah yang perlu didefinisikan dalam penelitian ini yaitu : *pertama*; karakter kinerja dan *kedua*; strategi bimbingan karir berbasis merantau etnik Minangkabau. Dua istilah ini membantu dalam memahami konsep “Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau untuk Mengembangkan Karakter Kinerja”.

##### **1. Karakter Kinerja**

Karakter kinerja (*performance character*) adalah bentuk kepribadian yang mewakili nilai-nilai kualitas kerja yang dimiliki individu dalam rangka meraih kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan. Karakter kinerja meliputi fokus (*focus*), kepercayaan (*confidence*), kompetisi (*competitiveness*), disiplin diri (*self discipline*), dan kekuatan mental (*mental toughness*), (Hanson Bo, 2015). Karakter kinerja merupakan bagian penting dalam taksonomi karakter. Jist Live, (2006) mendefinisikan :

*Character is about good choices and positive actions. It is about doing the right thing. Character shows itself in your behavior. Character involves your conscience. Character taps into your judgment, your heart, and your thinking. Good character can be easy and complex—at the same time.*

Karakter adalah tentang pilihan yang baik dan sikap yang positif. Karakter adalah tentang melakukan sesuatu yang benar. Karakter terlihat dalam

perilaku individu. Karakter melibatkan hati nurani kita. Karakter menyentuk penilaian hati dan pikiran kita, Karakter baik bisa menjadi sangat mudah dan kompleks pada suatu waktu). Ungkapan ini menjelaskan bahwa karakter menyentuh persoalan pikiran (intelektual) dan perasaan (emosi”).

Berangkat dari definisi di atas, maka karakter kinerja dapat didefinisikan sebagai “pilihan yang baik dan sikap yang positif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan pengaruh terhadap kualitas pencapaian tujuan, kesuksesan pribadi dan kesuksesan sosial. Terdapat tiga aspek penting dalam pengertian karakter kinerja tersebut yaitu : (1) pilihan yang baik melibatkan pemikiran dan pengetahuan, (2) sikap yang positif melibatkan hati nurani dan (3) melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keterampilan.

## **2. Definisi Konseptual Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau**

Ada beberapa penggalan kata yang perlu didefinisikan dalam membangun definisi konseptual Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau yaitu; (1) strategi bimbingan karir, (2) merantau dan (3) strategi bimbingan karir berbasis merantau etnik Minangkabau.

*Pertama*, strategi bimbingan karir adalah pola umum interaksi konselor dengan konseli untuk membantu konseli dalam memecahkan masalah karir, untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya antara kemampuan dengan lingkungan hidupnya, memperoleh keberhasilan dan perwujudan diri dalam perjalanan hidupnya (Muhammad Surya, 1988).

*Kedua*, definisi merantau berpedoman kepada definisi yang dikemukakan oleh Kato (2005) dan Naim (2013). Kato (2005, hlm.4) yang menyatakan bahwa merantau adalah meninggalkan kampung halaman untuk mencari kekayaan, ilmu pengetahuan dan kemasyhuran. Naim (2013, hlm.3) mendefinisikan merantau sebagai kegiatan pergi ke rantau meninggalkan kampung halaman dengan kemauan sendiri untuk jangka waktu yang lama atau



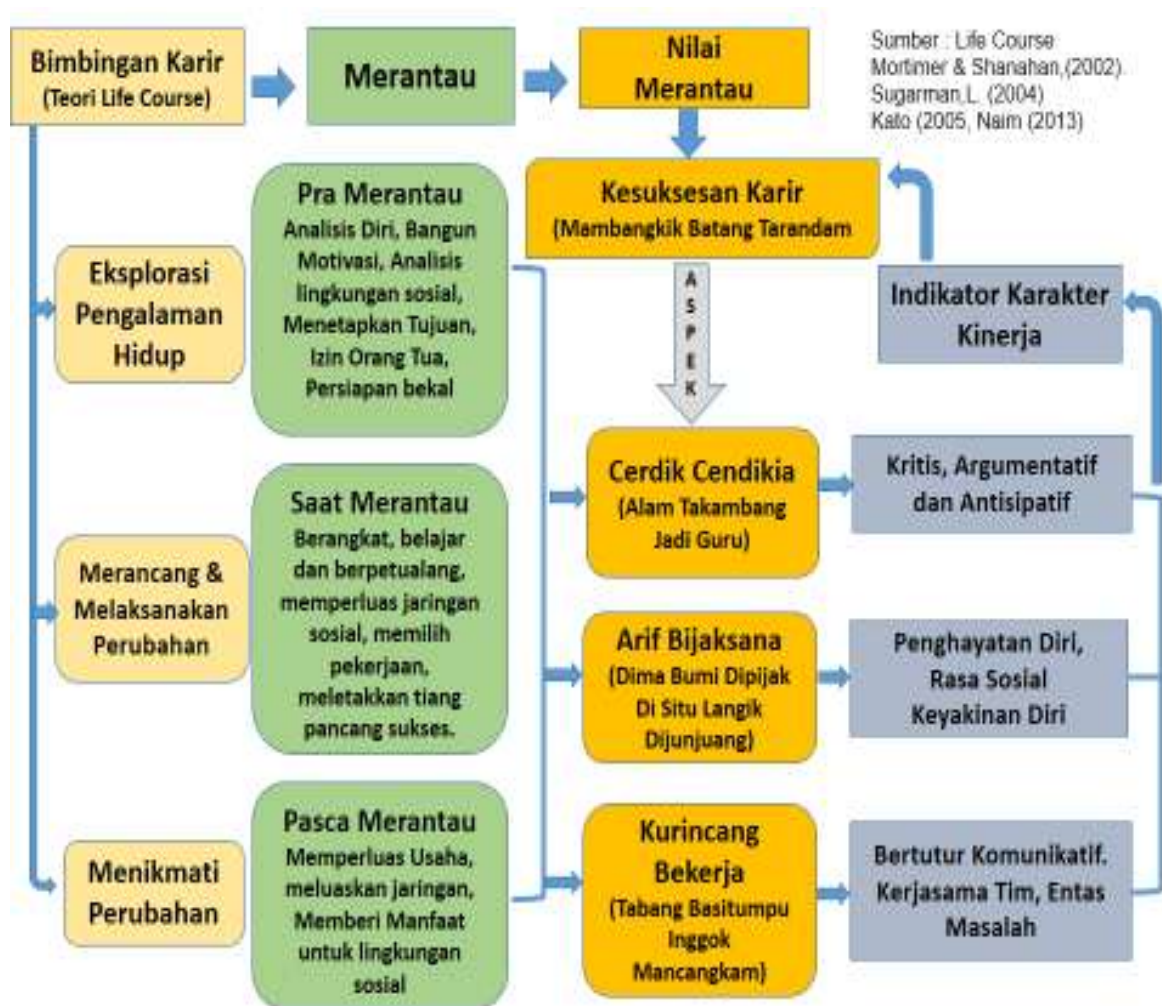
tidak dalam jangka waktu yang lama, dengan tujuan mencari penghidupan, menuntut ilmu atau mencari pengalaman, untuk kembali pulang”. Berdasarkan dua definisi tersebut maka “merantau” dapat didefinisikan sebagai kegiatan berpindah dari tanah kelahiran menuju kota lain baik dalam satu provinsi, maupun keluar provinsi untuk merubah kondisi dari kesulitan hidup menjadi kesuksesan secara ekonomi, menambah pengetahuan dan pengalaman, membangun hubungan sosial dan mengembangkan keterampilan hidup dengan memaksimalkan potensi akal, mental dan keterampilan.

*Ketiga*, definisi konseptual Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau dibangun berlandaskan teori *life course* dan konseptual merantau etnik Minangkabau. Teori *life course* menekankan bahwa kahidupan individu adalah proses perjalanan panjang yang ditempuh individu sejak kecil sampai tua dengan berbagai pelajaran hidup, pengalaman hidup, tantangan yang dihadapi, yang secara tidak langsung membimbing individu mencapai kematangan baik fisik maupun mental (Runyan & Davey dalam Sugarman, 2004). Perjalanan hidup individu dalam teori *life course* terdiri dari tiga tahapan yaitu *life story Eksploration*, *Turning Point of Transision* dan *Transition Proccess*. Sejalan dengan itu, konseptual merantau etnik Minangkabau dilandasi oleh nilai “mambangik batang tarandam” melalui kegiatan berpetualang untuk mencari kekayaan, ilmu pengetahuan dan kemasyhuran dengan memanfaatkan secara optimal potensi cerdas cendikia, arif bijaksana dan kurincang bekerja dengan tahapan merencanakan perjalanan, proses petualangan dan meraih kesuksesan.

Berlandaskan teori *life course* dan konseptual merantau maka “Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau etnik Minangkabau adalah bantuan yang diberikan oleh dosen pembimbing kepada mahasiswa (konseli) etnik Minangkabau melalui nilai-nilai merantau etnik Minangkabau untuk menumbuhkan semangat meraih kesuksesan dengan memaksimalkan potensi cerdas cendikia, arif bijaksana dan kurincang bekerja melalui tahapan

eksplorasi pengalaman hidup, merancang perubahan dan melaksanakan perubahan.

Berdasarkan definisi konseptual Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau untuk Mengembangkan Karakter Kinerja Mahasiswa, maka kerangka konseptual strategi ini tergambar dalam bagan berikut ini.



Gambar 1.1  
Konseptual Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau

## E. Manfaat Penelitian

Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau memberikan manfaat secara teoretis dan praktis dalam bidang bimbingan dan konseling karir di perguruan tinggi. Manfaat teoretis terkait pemanfaatan strategi ini untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya, sedangkan manfaat praktis terkait dengan pelaksanaan prakek bimbingan dan konseling di perguruan tinggi

### 1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat menjadi sumber kajian baru yang memperkaya khasanah teoretis dalam bimbingan karir. Penelitian Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau ini, menggunakan teori *life course* sebagai landasan penyusunan konstruk strategi. Teori *life course* selama ini merupakan teori yang berkembang dalam ilmu sosio antropologis dan digunakan untuk penelitian-penelitian sejenis. Penggunaan teori *life course* sebagai *grand theory* dalam pengembangan strategi bimbingan karir berbasis merantau etnik Minangkabau ini dapat memperkaya khasanah teoretis dalam berbagai kajian ilmiah bimbingan karir.

Penelitian Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau untuk Mengembangkan Karakter Kinerja Mahasiswa dikembangkan dengan pendekatan etnografis. Pendekatan etnografis ini digunakan untuk mengeksplorasi nilai-nilai merantau etnik Minangkabau melalui wawancara dengan tokoh budaya etnik Minangkabau dan tokoh sukses perantau etnik Minangkabau. kajian etnografik menunjukkan bahwa nilai-nilai merantau etnik Minangkabau mempengaruhi karakter kinerja tokoh sukses perantau etnik Minangkabau dalam usaha meraih kesuksesan karir. Penelitian ini dapat memperluas bidang kajian bimbingan dan konseling berbasis budaya yang pada dasarnya memiliki nilai-nilai potensial dalam mengembangkan kepribadian konseli. Penelitian ini dapat melengkapi literatur dalam mengembangkan karakter kinerja berbasis budaya etnik lain.

## 2. Manfaat Praktis

*Pertama*, Penelitian ini bermanfaat dalam praktek Bimbingan dan Konseling di Perguruan Tinggi dimana Dosen Pembimbing sebagai pelaksana bimbingan karir di perguruan tinggi memahami pentingnya mengembangkan karakter kinerja kepada mahasiswa untuk mempersiapkan diri meraih kesuksesan karir. Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau Etnik Minangkabau dapat menjadi salah satu pedoman teknis yang digunakan dalam mengembangkan karakter kinerja mahasiswa melalui nilai-nilai merantau etnik Minangkabau dan profil karakter kinerja tokoh sukses etnik Minangkabau.

*Kedua*, bagi LPTK, Ditjen Kelembagaan Ristek Dikti Kemendikbud RI, Program Studi Bimbingan Konseling, Asosiasi Bimbingan Konseling Indonesia (ABKIN) cabang Sumatera Barat, Dosen Pembimbing Akademik dan guru Budaya Adat Minangkabau (BAM) di sekolah, dapat menjadikan produk penelitian berupa Strategi Bimbingan Karir Berbasis Merantau etnik Minangkabau ini sebagai salah satu strategi yang digunakan dalam layanan bimbingan dan konseling terutama dalam bidang bimbingan karir. Dengan demikian akan lahir jiwa-jiwa entrepreneurship dalam diri mahasiswa, memudahkan dalam mencapai tujuan karir dan secara tidak langsung dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia.