

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. KESIMPULAN**

Dari hasil-hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Mahasiswa tingkat akhir UNPAR menempatkan tipe karir **Sosial** sebagai pilihan pertama, yaitu 19,06%. Pilihan kedua adalah tipe karir **Enterprising** (18,01%), pilihan ketiga tipe karir **Artistik** (17%), keempat tipe karir **Konvensional** (16,63%), kelima tipe karir **Investigatif** (14,65%), dan keenam tipe karir **Realistik** (14,61%).

2. Pilihan tipe karir pada masing-masing Fakultas adalah: **FISIP**: Enterprising-Sosial-Konvensional - Artistik - Investigatif-Realistik; **F.F.**: Sosial-Artistik - Realistik - Investigatif-Enterprising-Konvensional; **F.T.**: Artistik - Enterprising-Sosial-Investigatif-Realistik - Konvensional; **F.E.**: Konvensional-Enterprising-Sosial-Artistik -Realistik - Investigatif; **F.H.**: Sosial - Enterprising - Konvensional - Artistik-Realistik-Investigatif.

3. Terhadap Orientasi Nilai, mahasiswa tingkat akhir UNPAR memiliki kecenderungan memilih nilai-nilai **Religius** (19,59%) sebagai orientasi pertama, kedua nilai **Ekonomis** (17,60%), ketiga nilai **Estetis** (16,56%), keempat nilai **Sosial** (16,08%), kelima nilai **Keilmuan** (15,80%), dan keenam nilai **Kekuasaan** (14,34%).

4. Pada masing-masing Fakultas, urutan pilihan orientasi nilai adalah: **FISIP** : Ekonomis-Religius-Eстетis-Sosial-

Keilmuan-Kekuasaan; F.F.: Religius-Sosial-Keilmuan-Estetis - Kekuasaan-Ekonomis; F.T.: Religius - Ekonomis - Estetis - Keilmuan-Kekuasaan-Sosial; F.E. :Ekonomis-Religius-Keilmuan-Estetis-Sosial-Kekuasaan; F.H.: Religius - Ekonomis - Sosial -Estetis-Keilmuan-Kekuasaan.

5. Tentang latar belakang kehidupan mahasiswa, temuan melaporkan bahwa sebagian besar mahasiswa (45%) tinggal bersama orangtuanya; lalu 42% tinggal di rumah kos atau sewa atau kontrak. Hal ini sejalan dengan temuan pada populasi yang menyebutkan 44% mahasiswa tinggal bersama orang tuanya dan 31% mahasiswa tinggal di rumah sewa, kos atau kontrak. Menurut data pekerjaan orangtua, 68% orangtua mahasiswa bekerja di sektor swasta, sedangkan 32% bekerja sebagai pegawai negeri. Hal ini sejalan dengan data pada BAAK yang menunjukkan bahwa 29% orangtua mahasiswa bekerja di sektor wiraswasta, kemudian 27% pegawai negeri dan 23% sebagai karyawan swasta. Menurut kondisi sosial ekonomi, yaitu penghasilan orangtua mahasiswa rata-rata setiap bulan, data dari responden melaporkan bahwa 16,89% kategori rendah (< Rp 200.000,00), 54,36% kategori sedang (Rp 200.000,00 sampai dengan Rp 1.000.000,00), dan 28,84% kategori tinggi (> Rp 1.000.000,00). Dari segi pergaulan, mahasiswa UNPAR sebagian besar (79%) melakukan pergaulan dengan teman-teman yang tidak terbatas pada kampus, dapat bergaul dengan siapa saja, sedangkan 21% pergaulan mereka terbatas dengan teman-teman di lingkungan kampus. Temuan ini agak berbeda bila dibandingkan dengan keterlibatan kegiatan akademis di luar kampus

yang menunjukkan hanya 9% mahasiswa cukup aktif, sedangkan sebagian besar mahasiswa kurang dan tidak aktif.

6. Pilihan tipe karir menurut kategorisasi mahasiswa berdasarkan tingkat sosial ekonominya menunjukkan bahwa, mahasiswa berkategori rendah memiliki kecenderungan memilih tipe karir: Sosial-Enterprising-Artistik-Konvensional-Investigatif-Realistik. Mahasiswa berkategori sedang memiliki kecenderungan memilih tipe karir dengan urutan: Sosial-Enterprising-Artistik-Konvensional-Realistik-Investigatif. Mahasiswa berkategori tinggi memiliki kecenderungan memilih tipe karir dengan urutan: Enterprising-Sosial-Konvensional-Investigatif-Artistik-Realistik.

Adapun kecenderungan orientasi nilai menurut kategorisasi status sosial ekonomi mahasiswa adalah sebagai berikut. Mahasiswa berkategori rendah memiliki kecenderungan menentukan urutan orientasi nilai: Religius-Estetis-Sosial-Keilmuan-Ekonomis-Kekuasaan. Mahasiswa berkategori sedang menentukan urutan orientasi nilai: Religius-Ekonomis-Sosial-Estetis-Keilmuan-Kekuasaan. Mahasiswa berkategori tinggi menentukan urutan orientasi nilai: Religius-Estetis-Ekonomis-Sosial-Keilmuan-Kekuasaan.

7. Tentang pemahaman mahasiswa terhadap peluang atau pasar kerja di masyarakat jika dilihat dalam kerangka pilihan tipe karirnya, sebagian besar mahasiswa (97%) meyakini bahwa pilihan tipe karirnya ada peluang di masyarakat, sedang yang meragukan peluang itu hanya 3% saja.

8. Ditinjau dari segi korelasi antarvariabel, temuan melaporkan bahwa secara keseluruhan ada korelasi signifikan antara pilihan tipe karir dengan orientasi nilai, sedangkan pada masing-masing fakultas terdapat 2 (dua) fakultas yaitu Fakultas Filsafat dan Fakultas Ekonomi yang memiliki korelasi tidak signifikan antara pilihan tipe karir dan orientasi nilai. Dari sisi jenis kelamin, baik pada mahasiswa pria maupun wanita ditemukan adanya korelasi signifikan antara pilihan tipe karir dan orientasi nilai. Dari sisi latar belakang kehidupan, pada mahasiswa yang berkategori rendah ditemukan korelasi tidak signifikan antara pilihan tipe karir dan orientasi nilai, sedangkan pada mahasiswa yang berkategori sedang dan tinggi, temuan melaporkan adanya korelasi signifikan antara pilihan tipe karir dan orientasi nilai.

## **B. REKOMENDASI**

Beberapa rekomendasi berikut ini ditujukan kepada petugas bimbingan, pimpinan lembaga universitas dan penelitian selanjutnya.

### **1. Rekomendasi untuk Petugas Bimbingan**

Bimbingan karir, menurut Kurikulum 1984: Landasan dan Pengembangan SMA, adalah salah satu jenis bimbingan untuk membantu individu (siswa) agar memperoleh pemahaman diri, pemahaman lingkungan dan dunia kerja supaya mampu mengarahkan diri ke suatu bidang kehidupan yang sesuai dan selaras dengan dirinya dan masyarakat.

Menurut Hattari, alm. (Pusat Bimbingan UKSW, 1987: 73), bimbingan karir adalah bantuan kepada siswa dalam pemahaman dirinya dan lingkungannya, dalam pengambilan keputusan, perencanaan dan pengarahannya kegiatan-kegiatan yang menuju kepada karir dan cara hidup yang akan memberi kepuasan karena layak dan serasi dengan dirinya dan lingkungannya.

Dengan kata lain bimbingan karir adalah proses pertolongan yang diberikan oleh pembimbing kepada mahasiswa untuk memahami diri dan lingkungannya agar ia mampu membuat pilihan karir, merencanakan karir, mendapatkan pekerjaan, menempatkan diri dalam karir dan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan, bakat dan minatnya.

Temuan dari studi ini dapat dimanfaatkan oleh petugas bimbingan, karena informasi jabatan merupakan alat yang penting dalam konseling karir, maka kode-kode Holland dan hubungan-hubungannya dengan okupasi menjadi suatu wahana yang baik sekali bagi eksplorasi karir dan pengambilan keputusan.

Karena pengetahuan tentang sistem klasifikasi Holland bermanfaat dalam eksplorasi karir dan pengambilan keputusan karir, kiranya hal itu perlu diajarkan kepada individu-individu sehingga mereka dapat menggunakannya ketika mengeksplorasi okupasi-okupasi dan menggunakan informasi pasaran kerja (NOICC, 1986:17).

Hasil temuan juga dapat dimanfaatkan untuk menyusun program konseling bagi mahasiswa yang bersangkutan, juga mahasiswa-mahasiswa lainnya. Mengingat bahwa karir-karir itu

adalah unik bagi setiap orang dan diciptakan oleh apa yang dipilih seseorang atau tidak, karir selalu dinamis, dan terbuka selama hidup, maka konselor harus memiliki kualifikasi seperti berikut ini (Manrihu, 1992:28):

(1) Konselor adalah seorang aktivis yang memegang peranan developmental, yaitu mempersiapkan pengalaman-pengalaman di mana orang-orang dapat menguasai perilaku-perilaku yang sesuai bagi perkembangan karir yang efektif, dan bukan hanya peranan remedial dalam menghadapi anak-anak muda dan orang-orang dewasa yang mengalami dilema-dilema pilihan;

(2) Para konselor diharapkan memahami perkembangan karir, sanggup membantu para pendidik merealisasikan implikasi-implikasi perkembangan karir bagi modifikasi-modifikasi kurikulum, dan menciptakan kesempatan-kesempatan belajar yang relevan dengan rentang bakat manusia yang luas, serta juga diharapkan bahwa para konselor akan bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam penempatan siswa-siswa dan orang-orang dewasa dalam kesempatan-kesempatan pendidikan okupasional dalam masyarakat.

Untuk dapat menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik, seorang konselor karir harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu. The Board of Directors of the National Vocational Guidance Association menganjurkan bahwa konselor haruslah menunjukkan kompetensi-kompetensi minimum dalam enam bidang (Herr & Cramer, 1984:18-20; Manrihu, 1992:29-30):

a. **Konseling Umum** - Pengetahuan tentang teori-teori dan teknik-teknik konseling pada umumnya; kemampuan menggunakan



teknik-teknik konseling untuk membantu individu-individu dalam pilihan karir dan perkembangan karirnya; keterampilan-keterampilan dalam membina hubungan produktif dengan klien; kemampuan membantu klien mengidentifikasi faktor-faktor internal pribadi dan juga faktor-faktor kontekstual yang berkaitan dengan pengambilan keputusan hidup/karir.

b. **Informasi** - Pengetahuan tentang sumber-sumber pendidikan, latihan, kecenderungan-kecenderungan pekerjaan, pasaran kerja dan karir; konsep-konsep dasar yang berhubungan dengan konseling vokasional/karir termasuk perkembangan karir, jalur karir dan pola-pola karir; teori-teori perkembangan karir dan pengambilan keputusan; sumber-sumber dan teknik-teknik yang dimaksudkan untuk digunakan pada kelompok-kelompok khusus; strategi-strategi menyimpan, mendapatkan kembali, dan mendiseminasi informasi vokasional/karir.

c. **Penilaian Individual/Kelompok** - Pengetahuan tentang teknik-teknik penilaian dan pengukuran-pengukuran bakat, hasil belajar, minat, nilai-nilai, dan kepribadian; strategi-strategi yang digunakan dalam evaluasi prestasi kerja, keefektifan individual, keefektifan program, kemampuan menginterpretasikan data penilaian kepada klien-klien dan individu-individu atau kelompok-kelompok lainnya.

d. **Pengelolaan/Administrasi** - Pengetahuan tentang desain-desain program, teknik-teknik dan praktek penilaian kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan pelaksanaan yang digunakan dalam mengorganisasi dan menentukan tujuan-tujuan program-program pengembangan karir, pengetahuan tentang konsep-konsep pengelolaan dan gaya-gaya kepemimpinan yang

digunakan dalam hubungannya dengan program-program pengembangan karir; kemampuan menyiapkan anggaran dan waktu serta mendesain, menghimpun dan melaporkan mengenai evaluasi aktivitas-aktivitas dan program-program pengembangan karir.

e. **Implementasi** - Pengetahuan tentang adopsi program, strategi-strategi perencanaan perubahan, dan hambatan-hambatan pribadi dan lingkungan yang mempengaruhi implementasi program-program pengembangan karir; kemampuan mengimplementasikan program-program individual dan kelompok dalam pengembangan karir bagi populasi-populasi yang ditentukan; kemampuan mengimplementasikan upaya hubungan-hubungan masyarakat atas nama aktivitas-aktivitas dan layanan-layanan pengembangan karir; kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan suatu pusat sumber karir komprehensif dan mengimplementasikan program-program pemandu dalam berbagai bidang pengembangan karir.

f. **Konsultasi** - Pengetahuan tentang strategi-strategi dan model-model konsultasi; kemampuan menyediakan konsultasi karir yang efektif dalam mempengaruhi individu-individu, khalayak ramai, kelompok-kelompok pengusaha dan profesional; kemampuan menyampaikan tujuan-tujuan dan hasil-hasil program kepada personal kunci dalam posisi-posisi kekuasaan; kemampuan menyediakan data tentang keefektifan pengorbanan dari aktivitas-aktivitas konseling dan pengembangan karir.

## **2. Rekomendasi bagi Lembaga Pendidikan**

Rekomendasi bagi lembaga pendidikan, khususnya para pengelola Unika Parahyangan, bahwa hasil studi ini dapat



dipergunakan sebagai masukan bagi layanan bimbingan dan konseling di Unpar.

Dikonfrontasikan dengan kenyataan yang ada serta kebutuhan mahasiswa akan layanan konseling, nampaknya cukup mendesak difungsikannya lembaga yang telah ada secara memadai. Jika mengacu kepada Peraturan Pemerintah nomor 5 tentang Pokok-pokok Organisasi Universitas/Institut Negeri tahun 1980 pasal 19 ayat 3 butir b, menjadi jelas bahwa *bimbingan dan penyuluhan adalah salah satu usaha perguruan tinggi yang menjadi tugas Pembantu Rektor III dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang pendidikan yang bersifat Ko-kurikuler. Bimbingan dan penyuluhan di Perguruan Tinggi adalah bagian integral dari usaha pendidikan tinggi yang bersifat ko-kurikuler. Sedangkan kegiatan ko-kurikuler bertujuan agar mahasiswa lebih mendalami dan menghayati apa yang diterima dalam perkuliahan.*

Karena bimbingan konseling merupakan unsur penunjang dalam pendidikan tinggi dan sebagai bagian integral dari fungsi pendidikan tinggi, maka perlu dilembagakan sebagai bagian dari kelembagaan perguruan tinggi. Mengacu kepada PP No. 5, 1980, lembaga yang dimaksudkan adalah Unit Pelaksana Teknis Bimbingan dan Konseling. Dengan demikian direkomendasikan Unika Parahyangan memiliki UPT tersebut.

Akan halnya UPT itu menurut pasal 42, 43 PP NO 5, 1980 adalah sebagai berikut:

- 1) Unit Pelaksana Teknis Universitas/Institut adalah sarana penunjang teknis sebagian tugas pokok universitas atau institut yang berada di bawah Rektor;

- 2) Unit Pelaksana Teknis Universitas/Institut dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Rektor.
- 3) Besar kecilnya Unit Pelaksana Teknis Universitas/Institut ditentukan berdasarkan beban kerja (ps. 42).

Unit Pelaksana Teknis Universitas/Institut mempunyai tugas melakukan kegiatan di bidang tertentu yang bersifat teknis dan yang tidak dilakukan oleh unit organik universitas/institut sebagai penunjang teknis sebagian tugas pokok Universitas/Institut. (ps.43)

### **3. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya**

Dari segi isi, penelitian ini hanyalah membatasi diri pada salah satu bagian dari kerangka umum bimbingan karir, yaitu pengambilan keputusan atau pilihan karir. Isi lain yang menyangkut proses perencanaan karir, pola-pola karir, perkembangan karir, kematangan karir, pengelolaan karir, pendidikan karir, dan sebagainya masih belum banyak disentuh dalam penelitian ini. Itu sebabnya isi lain yang menyangkut hal-hal yang telah disebutkan dapat dikaji.

Dari segi tema, penelitian ini memfokuskan diri pada salah satu tema layanan karir, tema-tema lainnya seperti misalnya bimbingan pengembangan diri, bimbingan akademik, konseling akademik, konseling pribadi dengan aneka ragam permasalahan mahasiswa dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian.

Penelitian selanjutnya juga masih dapat mengkaji berbagai masalah kehidupan mahasiswa di perguruan tinggi, seperti misalnya bentuk pergaulan mereka di dalam kampus, pergaulan mereka di luar kampus, kehidupan di rumah kontrakan atau sewa, kecenderungan memilih jurusan, hubungan antara mahasiswa dengan dosen dan sebaliknya, dan masih banyak hal menarik lainnya.

#### **4. Model Program Bimbingan dan Konseling**

Setelah meneliti, mengamati dan mempertimbangkan berbagai hal di sekitar bimbingan konseling di Universitas Parahyangan Bandung, khususnya yang menyangkut masalah pilihan karir yang dikaitkan dengan orientasi nilai, latar belakang kehidupan dan pemahaman mahasiswa terhadap peluang kerja di masyarakat, kiranya perlu dibuat model program bimbingan dan konseling baik bagi lembaga maupun bagi mahasiswa. Model program ini sebagai usulan, sekaligus juga merupakan rekomendasi bagi lembaga Unpar, yang dapat dipertimbangkan untuk dilaksanakan bagi kepentingan mahasiswa maupun lembaga.

## a. Model Program UPT BK di Lingkungan Unpar

### 1) Rasional

Karena bimbingan konseling merupakan unsur penunjang dalam pendidikan tinggi dan sebagai bagian integral dari fungsi pendidikan tinggi, maka bimbingan konseling perlu dilembagakan sebagai bagian kelembagaan perguruan tinggi. Kalau Unit Pelaksana Teknis Bimbingan Konseling ini bertanggung jawab kepada Rektor, maka dalam pelaksanaan fungsinya sehari-hari akan berada di bawah koordinasi Pembantu Rektor I dan Pembantu Rektor III. Pembantu Rektor II berfungsi memberikan fasilitas dan dukungan pembiayaan. Jadi UPT ini diadakan pada lingkup universitas, walaupun diketahui adanya layanan bimbingan konseling pada lingkup fakultas. Jika UPT ini hanya ada pada lingkup universitas, maka seluruh kegiatan bimbingan konseling disentralisasikan pada tingkat universitas. Kegiatan yang ada pada fakultas dikoordinir oleh UPT Universitas.

Menurut PP No. 5 UPT dalam hal ini Unit Pelayanan Bimbingan Konseling pada universitas swasta, Kepala UPT diangkat oleh Rektor. UPT Bimbingan Konseling mempunyai tugas menyelenggarakan program bimbingan konseling sesuai dengan kebijakan pimpinan perguruan tinggi. Tugas UPT Bimbingan dan Konseling itu meliputi: (a) pemberian layanan bimbingan dan konseling dalam bentuk: bimbingan pengembangan diri, bimbingan akademik, konseling akademik, bimbingan karir dan konseling pribadi; (b) penyusunan laporan kegiatan.

## 2) Fungsi dan Tujuan

Fungsi UPT Bimbingan dan Konseling pada Universitas Katolik Parahyangan dapat dirumuskan sebagai Unit Pelayanan Teknis Bimbingan dan Konseling, yang merupakan unit penunjang Unika Parahyangan dalam merealisasikan rincian tujuan Unpar melalui layanan BK.

Adapun tujuan UPT BK adalah menjadi Unit Layanan Bimbingan dan Konseling bagi warga Unpar, masyarakat dan Gereja, serta ikut mengembangkan profesi Bimbingan Konseling. Tujuan ini dijabarkan dalam rincian sebagai berikut.

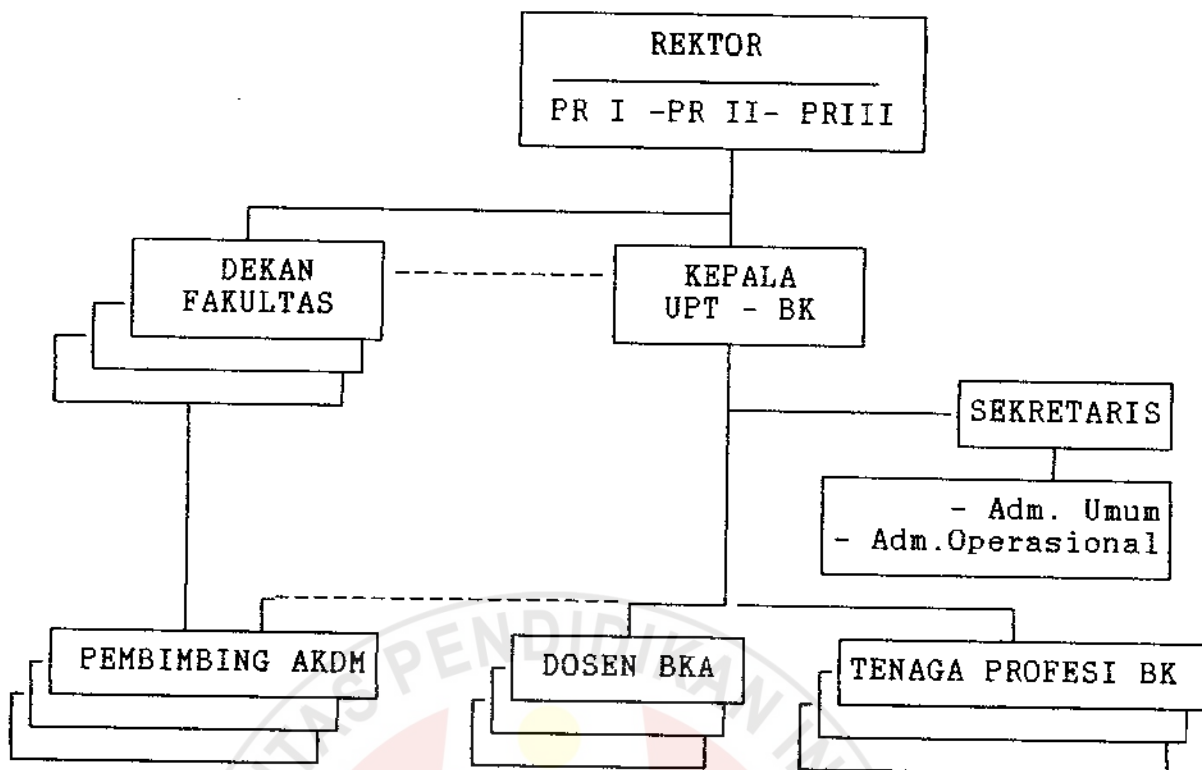
- a. Menjadi unit layanan BK bagi mahasiswa Unpar dengan tujuan menolong mahasiswa agar berhasil dalam studi, mampu menghadapi masalah-masalah dan dapat mengaktualisasikan potensinya dalam usaha menjadi pribadi, tenaga kerja dan warga negara yang cerdas, cakap dan bertanggung jawab yang didasari imannya.
- b. Menjadi unit layanan bimbingan dan konseling bagi pegawai dan dosen, serta keluarganya sesuai dengan kebutuhan dan masalahnya dalam usaha mencapai kelayakan dan kebahagiaan hidup.
- c. Menjadi rekanan Fakultas dan Unit lain di Unpar dalam melaksanakan tujuan-tujuan Unpar.
- d. Menjadi Unit Layanan BK bagi warga masyarakat dalam mencapai kelayakan dan kebahagiaan hidup.
- e. Menjadi sumber layanan bimbingan dan konseling bagi lembaga masyarakat dalam rangka pengembangan layanan bimbingan dan konseling.



- f. Menjadi unit layanan bimbingan dan konseling bagi warga Gereja agar mereka dapat lebih memenuhi tugasnya.
- g. Menjadi sumber layanan bimbingan dan konseling atau rekanan bagi lembaga Gereja dalam rangka pengembangan layanan bimbingan dan konseling.
- h. Menjadi unit yang mengadakan penelitian dalam rangka meningkatkan mutu layanan dan mengembangkan ilmu serta profesi bimbingan dan konseling.
- i. Menjadi rekanan asosiasi-asosiasi profesi bimbingan dan konseling dan yang serumpun dalam rangka mengembangkan profesi bimbingan dan konseling di dalam dan di luar Indonesia.

### 3) Model Program: Struktur Organisasi UPT Bimbingan dan Konseling

John S. Nimpuno dalam bukunya "Mekanisme Kerja Bimbingan dan Konseling di Perguruan Tinggi" 1985, memberikan usulan struktur organisasi UPT Bimbingan dan Konseling sebagai berikut. Struktur ini menempati salah satu bagian dari kerangka keseluruhan sistem dalam perguruan tinggi yang bersangkutan, dalam hal ini lembaga Unpar.

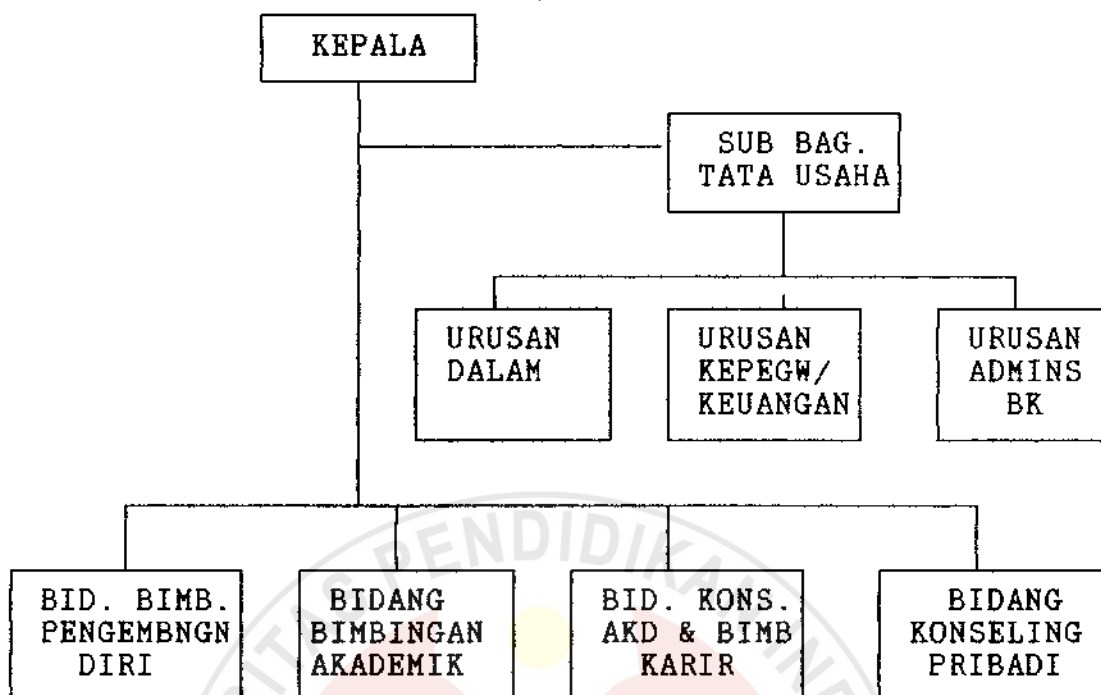


Gambar 5.1

Kepala UPT BK bertanggung jawab kepada Rektor dan mempunyai kedudukan yang setara dengan Dekan Fakultas. Kepala UPT BK dibantu oleh Sekretaris yang memimpin atau mengkoordinir Pembimbing Akademik, Dosen Bimbingan Konseling Akademik dan Tenaga Profesional Bimbingan Konseling.

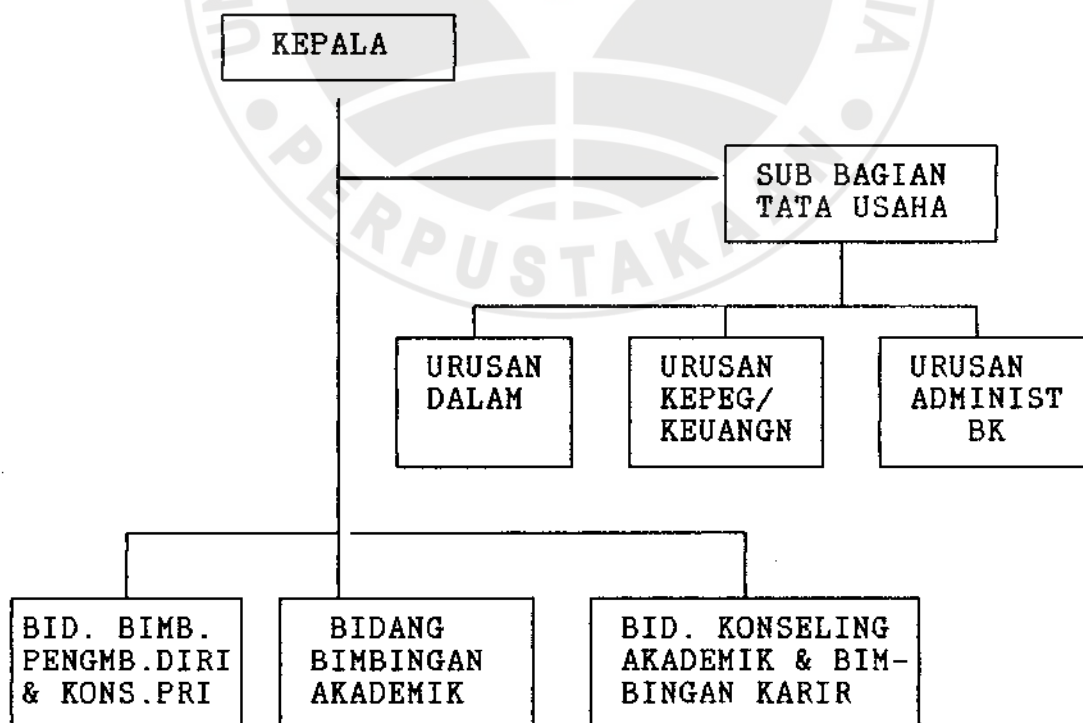
Struktur Organisasi Unit Pelayanan Bimbingan dan Konseling di suatu Universitas atau Institut mempunyai variasi tersendiri yang disesuaikan dengan keadaan dan situasi suatu perguruan tinggi. Berikut ini diberikan dua buah usulan yaitu Pola A dan Pola B oleh Sumadi Suryabrata sebagai berikut.

## ORGANIGRAM UNIT PELAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING POLA A



Gambar 5.2

## ORGANIGRAM UNIT PELAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING POLA B



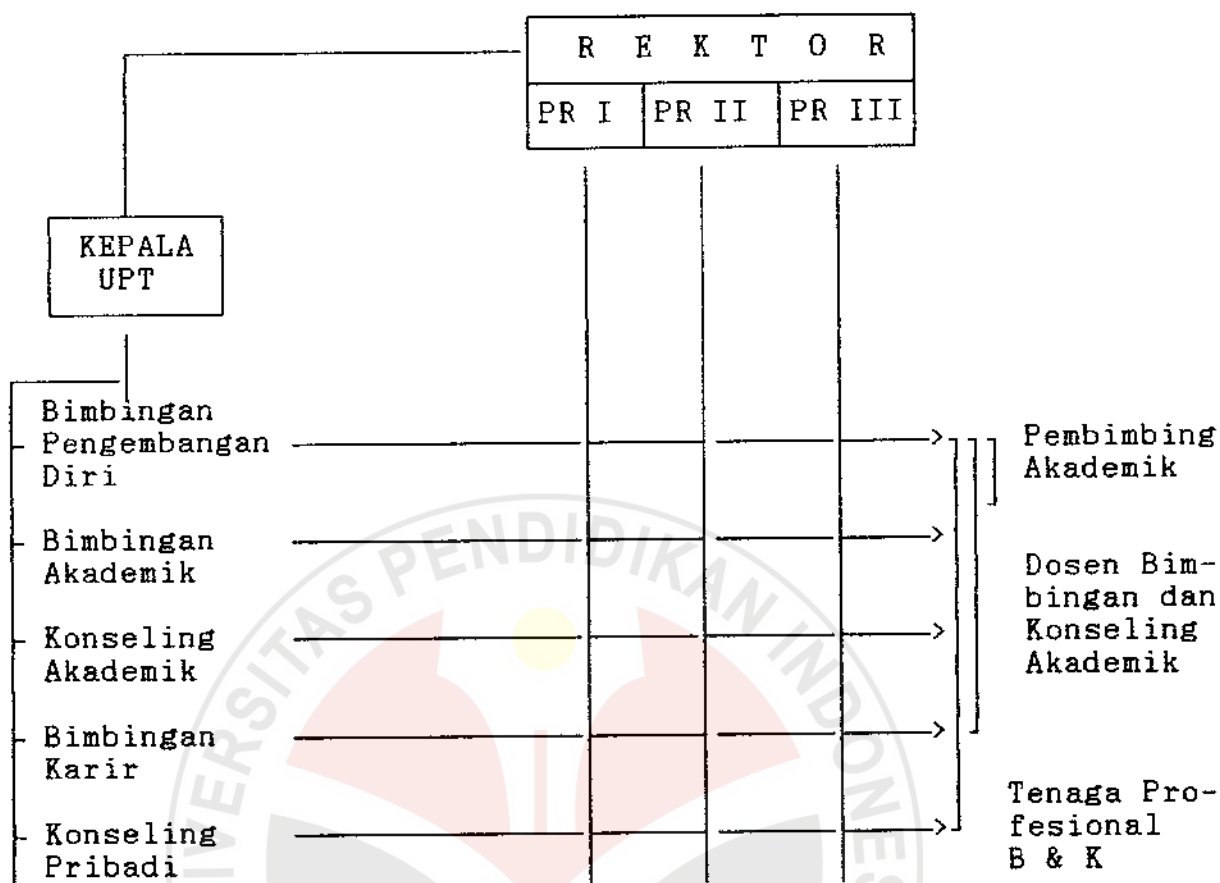
Gambar 5.3

Dalam organigram Pola A yang diusulkan untuk UPT Bimbingan Konseling di Universitas/Institut yang besar dengan fasilitas dan sarana yang memadai maka di dalam Unit Pelayanan Bimbingan Konseling ini terdapat 4 (empat) bidang, yaitu: 1) Bidang Pengembangan; 2) Bidang Bimbingan Akademik; 3) Bidang Konseling Akademik dan Bimbingan Karir; 4) Bidang Konseling Pribadi.

Bagi UPT Bimbingan Konseling di suatu Perguruan Tinggi yang belum besar maka dapat memilih Pola B yang hanya membagi bidang pelayanan menjadi 3 bidang saja, yaitu: 1) Bidang Bimbingan Pengembangan Diri dan Konseling Pribadi; 2) Bidang Bimbingan Akademik; dan 3) Bidang Konseling Akademik dan Bimbingan Karir.

Bagaimana mempertemukan layanan yang diberikan oleh UPT Bimbingan Konseling dengan fungsi Pembantu Rektor I, II, III serta personal yang ada di dalam Unit Pelayanan Bimbingan Konseling dapat dilihat pada gambar matrik yang dikemukakan oleh John S. Nimpuno di bawah ini.

## Matriks Organisasi



Gambar 5.4

### b. Model Satuan Layanan Konseling Kelompok

Mengingat tujuan konseling ini diperuntukkan bagi semua mahasiswa, maka di bawah ini dicontohkan sebuah model satuan layanan konseling. Satuan layanan yang dirancang berbentuk konseling kelompok. Satuan layanan konseling yang dimaksud adalah seperti terjabar pada halaman berikut.



## SATUAN LAYANAN KEGIATAN BIMBINGAN

A. JUDUL/SPEKIFIKASI LAYANAN:

"Menetapkan pilihan kegiatan dalam rangka menunjang karir masa depan".

B. JENIS LAYANAN : Konseling Kelompok

C. BIDANG BIMBINGAN: Bimbingan Karir

D. FUNGSI LAYANAN : Pengembangan

E. TUJUAN LAYANAN : Menyadarkan mahasiswa untuk dapat mempersiapkan kegiatan-kegiatan dalam rangka menunjang pilihan karir di masa depan dengan baik.

F. HASIL YANG INGIN DICAPAI :

1. Mahasiswa dapat menentukan pilihan karir sesuai dengan minat dan bakatnya;
2. Mahasiswa dapat mempersiapkan kegiatan yang menunjang pilihan karirnya.

G. SASARAN LAYANAN: Mahasiswa tingkat akhir UNPAR.

H. URAIAN KEGIATAN DAN MATERI LAYANAN:

1. . Tahap Awal:

- 1) Pembentukan kelompok. Tiap kelompok antara 16-20 orang. Lebih baik jumlahnya genap.
- 2) Doa bersama dipimpin oleh salah seorang anggota kelompok.
- 3) Penjelasan singkat dari pembimbing tentang program yang akan dilakukan. Hal-hal yang dibicarakan adalah:

- masing-masing manusia memiliki potensi/kemampuan, maupun kelemahan/kekurangan;
- bahwa potensi perlu dikembangkan secara optimal, dan kelemahan perlu diperkecil atau dihilangkan;
- banyak orang yang tidak mampu mengembangkan potensi karena berbagai hal: waktu/kesempatan, tenaga, biaya relasi dsb.
- pertemuan mengajak peserta untuk memanfaatkan kesempatan yang ada guna mengembangkan potensi masing-masing sesuai pilihan karir di masa depan;
- setiap orang dapat merancang masa depannya sesuai keinginan dan cita-cita masing-masing;
- kita dapat bekerjasama dengan teman/sesama dalam meningkatkan potensi kita;

## 2. Tahap Pelaksanaan:

### Bagian Pertama

- 1) Setelah penjelasan dirasa cukup, maka peserta masuk ke dalam kelompok pasangan masing-masing.
- 2) Peserta dapat memilih tempat secara bebas, boleh di ruangan atau di luar ruangan, sehingga pembicaraan dapat lebih terbuka, akrab dan penuh persaudaraan;
- 3) Lewat pasangan masing-masing, berdua-dua, peserta secara bergantian mencurahkan isi hati yang berkaitan dengan karir, cita-cita dan masa depan hidupnya termasuk juga kesulitan dan halangan-halangnya. Jika seorang mencurahkan isi hati, yang lain memperhatikan dan berempati kepadanya.

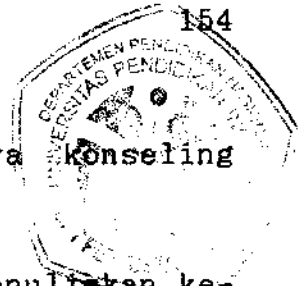
- 4) Waktu yang dialokasikan untuk kegiatan ini adalah 60 menit, dengan harapan peserta dapat secara leluasa mengungkapkan isi hati yang berkaitan dengan karirnya secara tuntas.

#### Bagian Kedua

- 1) Setelah saling mencurahkan isi hati dengan pasangan masing-masing, selanjutnya pertemuan forum/kelompok.
- 2) Setiap orang mengungkapkan perasaan pasangannya kepada kelompok. Jadi bukan mengungkapkan perasaannya sendiri, tetapi perasaan pasangannya, dengan menyebut namanya, sebagaimana dia sendiri yang mengalaminya.
- 3) Jika ungkapan perasaan ini kurang pas dapat dibetulkan, ditambah atau dikurangi oleh pasangan, yang memiliki kisah yang diungkapkan.
- 4) Kelompok dapat memberikan tanggapan terhadap kisah yang diungkapkan. Tanggapan dapat berupa pertanyaan informatif atau usulan jalan keluar. Tidak menghakimi, tidak menyalahkan, tetapi justru mencari jalan keluar.
- 5) Pembimbing di samping mengatur jalannya lalu lintas tanggapan, juga dapat memberikan tanggapannya.
- 9) Waktu yang dialokasikan untuk kegiatan ini sekitar 120 menit. (dengan jumlah peserta 20 orang)

### 3. Tahap Akhir: *Strength Bombardment*

- 1) Setelah semua peserta mengungkapkan perasaan dan ditanggapi oleh kelompok, pembimbing memberikan komen-



- tar umum secara singkat tentang jalannya kelompok.
- 2) Konselor mengajak setiap peserta untuk menuliskan kebaikan-kebaikan atau hal-hal positif dirinya pada selembar kertas.
  - 3) Lembaran kertas yang berisi pernyataan positif itu, kemudian diedarkan kepada peserta. Setiap peserta mengecek pernyataan itu. Jika setuju peserta memberi tanda cawang (V), jika tidak dibiarkan saja. Semakin banyak tanda cawang, berarti pernyataan positif tersebut banyak mendapat dukungan teman-teman.
  - 4) Jika peserta melihat ada hal-hal positif lain yang belum tertulis pada kertas, mereka dapat menambahkannya disertai dengan parafnya. Semakin banyak tambahan berarti semakin banyak hal positif yang dilihat oleh orang lain atau teman-temannya.
  - 5) Lembaran kertas yang berisi pernyataan positif tersebut lalu ditempel pada dada masing-masing peserta (dengan peniti atau jepitan), sehingga setiap peserta dapat saling membaca pernyataan-pernyataan tersebut.
  - 6) Setiap peserta dapat saling memberikan dukungan atau penguatan kepada teman-temannya, sehingga hal-hal positif tersebut benar-benar merasuk dan dapat dipertahankan bahkan dikembangkan oleh setiap peserta, dalam rangka menyongsong karir pada masa depannya.
  - 7) Lewat konseling kelompok peserta dapat saling mengenal secara mendalam, bersahabat, serta tumbuh motiva-

si untuk berbuat lebih baik demi meningkatkan perkembangan pribadi serta meraih karirnya.

- 8) Lembar catatan hal-hal yang positif tentang diri peserta dapat disimpan atau ditempelkan di tempat yang mudah terlihat di rumah peserta. Hal ini perlu untuk menimbulkan efek *snowball* (reinforcement = penguatan), supaya setiap hari semakin meningkat kepercayaan terhadap diri sendiri, semakin berkembang kebaikan dan hal-hal positif peserta.
- 9) Doa Penutup.
- 10) Menyanyi bersama sambil bergandeng tangan atau bersalam-salaman mengakhiri pertemuan.
- 11) Waktu yang disediakan 60 menit.

#### I. TEMPAT PENYELENGGARAAN :

Diusulkan sebaiknya di ruang khusus di luar kampus, sehingga ada suasana yang berbeda, tetapi jika tidak memungkinkan dapat menggunakan ruangan BP atau ruang kuliah yang dimodifikasi sedemikian rupa sehingga membuat nyaman.

J. WAKTU : Dialokasikan untuk seluruh kegiatan 4 jam atau 240 menit setara dengan 5 SKS.

K. PENYELENGGARA LAYANAN : Konselor, Dosen Pembimbing.

L. PIHAK-PIHAK YANG DISERTAKAN DALAM PENYELENGGARAAN

LAYANAN :

Pembimbing Akademik, Ketua Jurusan, PD III



M. ALAT DAN PERLENGKAPAN YANG DIGUNAKAN:

OHP, Daftar nama mahasiswa yang bermasalah  
buku catatan, bolpen, peniti/jepitan.

N. RENCANA PENILAIAN DAN TINDAK LANJUT:

Mahasiswa diminta memberikan kesan dan pesan pa-  
da akhir layanan kelompok.

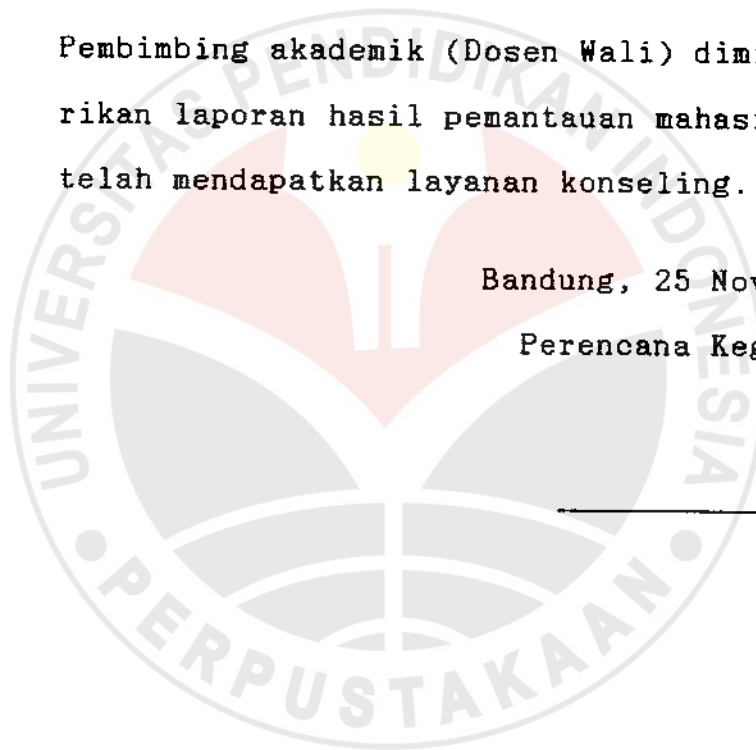
O. CATATAN KHUSUS :

Pembimbing akademik (Dosen Wali) diminta membe-  
rikan laporan hasil pemantauan mahasiswa yang  
telah mendapatkan layanan konseling.

Bandung, 25 November 1995

Perencana Kegiatan,

---



BEBERAPA CATATAN SEHUBUNGAN DENGAN  
LATIHAN *STRENGTH BOMBARDMENT*

Pada tahap akhir konseling terdapat latihan *Strength Bombardment* ada beberapa catatan sehubungan dengan dimanfaatkannya latihan penguatan tersebut.

1. Dua nilai utama dan implikasi pedagogisnya:

S E S A M A	DIRI SENDIRI
Orang lain sungguh-sungguh berharga seperti halnya saya sendiri.	Saya adalah sungguh-sungguh berharga bagi orang lain. (orang-orang yang signifikan)
Cintailah sesamamu .....	... seperti dirimu sendiri
Melihat dan menghargai hal-hal yang positif/baik dalam diri sesama	Melihat dan menghargai hal-hal yang positif/baik dalam diri sendiri
Modal sesama untuk berkembang adalah hal-hal positif yang ada dalam dirinya (talentanya)	Modal kita untuk berkembang adalah hal-hal positif yang ada dalam diri kita sendiri
Kita perlu mengungkapkan/menunjukkan hal-hal positif yang kita lihat dalam diri sesama (Membantu sesama mengenal dirinya)	Kita perlu menyadari/mengakui/mengatakan hal-hal positif tentang diri sendiri ( <i>positive self talk</i> )
<i>Pygmalion Effect</i> (Kecenderungan untuk menjadi seperti yang diharapkan/dikatakan oleh orang lain)	<i>Self fulfilling prophecy</i> (Apa yang diharapkan/diyakini/dikatakan seseorang tentang dirinya sendiri cenderung menjadi kenyataan)

2. Dosen dan konselor yang efektif lebih mengarahkan perhatiannya pada kekuatan/segi positif mahasiswa, bukannya pada kelemahannya. mereka lebih memandang dirinya sebagai

pendidik developmental daripada sebagai pembimbing remedial. Karena itu mereka membimbing berdasarkan kekuatan mahasiswa dan bukannya menghabiskan waktunya untuk memikir-mikirkan atau mengutik-utik kelemahan mahasiswa.

(Thompson & Poppen, *Guidance Activities for Counselors and Teachers*, 1979, p. 32)

3. Konsep diri = keseluruhan gambaran/pandangan/keyakinan dan penghargaan atau perasaan seseorang tentang dirinya sendiri.

Ada konsep diri yang :

- positif;
- negatif (inferiority complex, minder, rendah diri)

4. Dosen sangat berperan dalam pengembangan konsep diri mahasiswa. Untuk itu:
  - Tunjukkanlah segi-segi positifnya;
  - Besarkanlah hatinya;
  - Buatlah dia merasa berhasil;
  - Bantulah memenuhi kebutuhannya.