

BAB III

METODE PENELITIAN

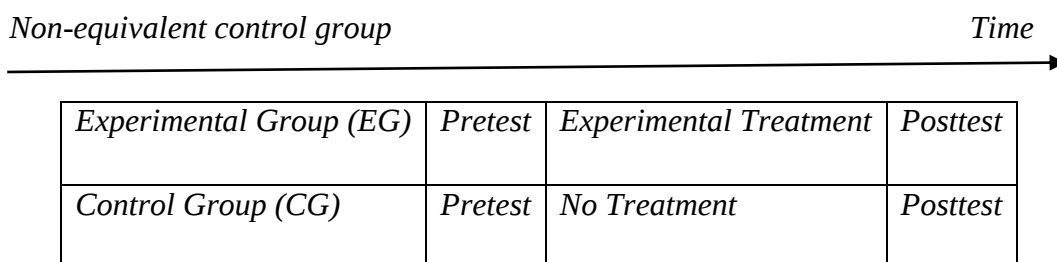
3.1. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat kematangan karir mahasiswa dalam bentuk skor atau angka dan mengukur keefektifan konseling karir berfokus solusi untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa.

Metode penelitian yang digunakan ialah metode *quasi-eksperiment* yang memungkinkan peneliti menentukan sampel penelitian sesuai dengan kriteria-kriteria tertentu yang akan diteliti. Creswell (2012, hlm. 295) menyatakan desain eksperimen digunakan apabila ingin menentukan kemungkinan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah *non-equivalent control group design* yaitu jenis desain yang biasanya dipakai pada penelitian eksperimen dengan menggunakan kelas-kelas yang diperkirakan memiliki keadaan atau kondisi yang sama. Masing-masing kelompok kontrol dan eksperimen diberikan *pre-test* dan *post-test*. Setelah *pre-test* diberikan, kelompok eksperimen akan diberikan perlakuan melalui konseling karir berfokus solusi untuk mengetahui apakah perlakuan yang diberikan berpengaruh terhadap kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. Sementara kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan dan merupakan kelompok pembanding Desain penelitian *non-equivalent control group* dapat diilustrasikan sebagai berikut (Creswell, 2012, hlm. 310):



3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian adalah kematangan karir seluruh mahasiswa tingkat akhir program studi Tasawuf Psikoterapi UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun Ajaran 2019/2020. Penentuan populasi dipilih berdasarkan pertimbangan yang dilakukan melalui hasil wawancara dan observasi di UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebagai berikut.

- 1) Studi pendahuluan yang telah dipaparkan mahasiswa tingkat akhir dalam memutuskan memilih program studi tidak berdasarkan keputusan yang matang sehingga masih memiliki keraguan dalam pengambilan keputusan karir setelah lulus kuliah.
- 2) Mahasiswa tingkat akhir menurut Super berada pada tahap eksplorasi masa penentuan yaitu sudah mengarahkan diri pada bidang jabatan tertentu dan mulai memegang jabatan.

Menurut Azwar (2011, hlm. 79) sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik untuk mewakili keseluruhan dari populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang akan dikenakan perlakuan (*treatment*) dengan tujuan tertentu. Sampel pada penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir program studi Tasawuf Psikoterapi UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun Ajaran 2019/2020 yang menurut hasil *pre-test* menunjukkan skor pada kategori tidak matang berdasarkan hasil analisis CMI yang kemudian dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Penentuan jumlah konseli pada kedua kelompok berdasarkan tingkat kematangan karir pada kategori cukup matang dan belum matang. Sebanyak 6 mahasiswa tingkat akhir yang diambil sebagai kelompok eksperimen, namun saat proses penelitian hanya 5 mahasiswa tingkat akhir yang mengikuti seluruh proses konseling.

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Kematangan Karir

Crites (Brown, 2002, hlm. 101) mendefinisikan kematangan karir adalah kesesuaian antara perilaku karir individu yang nyata dengan perilaku karir yang

diharapkan pada usia tertentu di setiap tahap perkembangan. Kematangan karir sebagai tingkat dimana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, kesesuaian perilaku individu terhadap rangsangan dari lingkungannya yang berkaitan dengan karir yaitu rangkaian sikap dan kompetensi (Crites dalam Brown, 2002, hlm. 101). Rangkaian sikap dan kompetensi individu berkaitan dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan aktifitas kerja selama rentang waktu kehidupan individu dengan rangkaian aktifitas pendidikan dan kerja yang terus berkelanjutan. Karir individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan yang diharapkan dapat sesuai pada usia-usia tertentu yang berkaitan dengan tahap proses perkembangan karir.

Hasan (2006, hlm. 127) memiliki pandangan yang sejalan dengan Crites mengenai kematangan karir yaitu sikap atau kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karir. Sikap dan kompetensi tersebut mendukung penentuan keputusan karir yang tepat.

Menurut Levinson, dkk. (Patton & Creed, 2001 dalam Aquila, 2012, hlm. 8)) kematangan karir adalah kesadaran atas kemampuan membuat pilihan karir yang sesuai dengan diri individu yang meliputi kesadaran akan hal-hal yang diperlukan dalam membuat keputusan karir serta pilihan karir yang realistis dan konsisten sepanjang waktu. Powell & Luzzo menyatakan kematangan karir merupakan suatu ukuran dari kesiapan untuk membuat keputusan karir berdasarkan sikap dan pengetahuan dari pembuatan keputusan karir (Patton & Creed, 2001 dalam Aquila, 2012, hlm. 8).

Secara operasional yang dimaksud kematangan karir dalam penelitian adalah kemampuan mahasiswa tingkat akhir dalam membuat keputusan karir berdasarkan dimensi sikap dan kompetensi. Dimensi sikap adalah kecenderungan perilaku seseorang pada saat membuat pemilihan karir. Indikator dimensi sikap meliputi keterlibatan, kemandirian, orientasi, ketegasan, dan kompromi. Penjelasan mengenai indikator dimensi sikap sebagai berikut.

- 1) Keterlibatan yaitu keikutsertaan dalam usaha mencari informasi/peluang tentang berbagai jenis pekerjaan dengan orang lain.
- 2) Kemandirian, yaitu tidakbergantungan terhadap orang lain dalam memilih pekerjaan.

- 3) Orientasi yaitu cara pandang dalam memilih terhadap berbagai macam pekerjaan.
- 4) Ketegasan yaitu keyakinan dalam mengambil keputusan karir.
- 5) Kompromi yaitu keluwesan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan kenyataan dalam memilih pekerjaan.

Dimensi kompetensi adalah pengetahuan seseorang mengenai potensi diri dan pekerjaan serta kemampuan membuat keputusan dalam pemilihan karir. Indikator dimensi kompetensi meliputi pemahaman diri, informasi pekerjaan, penetapan tujuan, perencanaan pekerjaan, dan penyelesaian masalah. Penjelasan indikator dimensi kompetensi sebagai berikut.

- 1) Pemahaman diri yaitu pemahaman terhadap potensi dan hambatan diri.
- 2) Informasi pekerjaan yaitu kemampuan mengidentifikasi pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
- 3) Penetapan tujuan yaitu kemampuan dalam memilih dan menentukan pilihan pekerjaan yang paling sesuai.
- 4) Perencanaan pekerjaan yaitu kemampuan merancang kegiatan sehubungan dengan pencapaian pilihan pekerjaan.
- 5) Pemecahan masalah yaitu kemampuan mengatasi berbagai masalah yang muncul sehubungan dengan pekerjaan yang akan dipilih.

3.4.2. Konseling Karir Berfokus Solusi

Konseling karir berfokus solusi yang dimaksud pada penelitian adalah serangkaian kegiatan konseling kepada mahasiswa tingkat akhir yang teridentifikasi memiliki tingkat kematangan karir pada kategori cukup matang dan belum matang melalui tiga tahapan konseling yaitu: klarifikasi masalah dan penetapan tujuan; membangun solusi dan pesan solusi.

3.5. Instrumen Penelitian

3.5.1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dikembangkan berdasarkan instrumen kematangan karir dari Crites (1973; 1978 dalam Crites, 1981, hlm. 125) yaitu *Career Maturity Inventory* (CMI). CMI terdiri dari dua dimensi yaitu sikap dan

kompetensi. Definisi operasional yang disusun dikembangkan menjadi kisi-kisi instrumen kematangan karir pada tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir

No	Dimensi	Indikator	Ruang Lingkup	No Item		Σ
				(+)	(-)	
1.	Sikap	Keterlibatan	Mahasiswa tingkat akhir terlibat aktif dalam proses membuat keputusan.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	8	8
		Kemandirian	Ketidakbergantungan mahasiswa tingkat akhir terhadap orang lain dalam memilih pekerjaan.	9, 10	11, 12	4
		Orientasi	Sikap mahasiswa tingkat akhir terhadap pekerjaan yang berorientasi pada tugas atau kesenangan.	13, 14, 15, 16, 17	18	6
		Ketegasan	Keyakinan mahasiswa tingkat akhir dalam pengambilan keputusan karir.	19, 20, 21, 22	23, 24, 25	7
		Kompromi	Kemampuan mahasiswa tingkat akhir untuk berkompromi antara kebutuhan dan kenyataan.	26, 27, 28, 29	-	4
2.	Kompetensi	Pemahaman diri	Penguasaan mahasiswa tingkat akhir terhadap potensi dan hambatan diri sendiri.	30, 31, 32, 33	34, 35	6
		Informasi pekerjaan	Kemampuan mahasiswa tingkat akhir mengidentifikasi pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.	36, 37, 38, 39, 40, 41, 42	43	8
		Penetapan Tujuan	Kemampuan mahasiswa tingkat akhir dalam	44, 45, 46	47	4

			mencocokkan pekerjaan yang paling sesuai.			
		Perencanaan	Kemampuan mahasiswa tingkat akhir membuat rancangan/kegiatan sehubungan dengan pencapaian pilihan suatu pekerjaan.	48, 49, 50, 51, 52, 53	-	6
		Penyelesaian masalah	Kemampuan mahasiswa tingkat akhir dalam usaha mengatasi berbagai masalah yang muncul sehubungan dengan pekerjaan yang akan dipilih.	54, 55	56	3
Jumlah Total						56

3.5.2. Uji Kelayakan Instrumen

Instrumen kematangan karir disusun melalui beberapa tahap uji kelayakan yaitu penimbangan instrumen oleh pakar dan praktisi, uji keterbacaan, uji coba butir item, dan reliabilitas instrumen penelitian.

1) Penimbangan Instrumen oleh Pakar dan Praktisi

Uji kelayakan instrumen bertujuan untuk mengetahui kelayakan alat ukur dari segi konstruk, isi dan bahasa yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Apabila terdapat item yang kurang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian maka dilakukan revisi atau anulir. Uji kelayakan dilakukan oleh dua ahli dalam bimbingan dan konseling dan satu praktisi bimbingan dan konseling di perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil dari uji kelayakan instrumen oleh para ahli dan praktisi, dari total keseluruhan item pertanyaan yang berjumlah 65, setelah divalidasi oleh para ahli dan praktisi maka ada beberapa butir item pernyataan yang harus diubah dari sisi bahasa, konstruk, dan isi serta dibuang sehingga total item yang digunakan sebanyak 62 item. Terdapat item pernyataan yang berpindah dari indikator satu kepada indikator yang lebih sesuai.

2) Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan bertujuan untuk mengukur tingkat keterbacaan dari segi kata-kata, istilah, dan kalimat secara utuh. Uji keterbacaan dilaksanakan kepada lima mahasiswa tingkat akhir yang tidak dijadikan sample penelitian. Berdasarkan uji keterbacaan kepada lima mahasiswa menunjukkan ada beberapa item pertanyaan yang perlu diperbaiki redaksinya agar lebih dipahami oleh mahasiswa.

3) Uji Validitas Instrumen

Tujuan dari uji validitas adalah untuk melihat tingkat keterandalan dari suatu instrumen yang akan digunakan sehingga instrumen tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian. Perhitungan uji validitas menggunakan bantuan *microsoft excel*. Hasil perhitungan menunjukkan terdapat 6 item yang tidak valid. Item pernyataan yang tidak memenuhi syarat dihilangkan dan tidak digunakan dalam penelitian karena item-item yang lain telah mewakili dan sesuai dengan indikator yang akan dicari dalam instrumen. Selanjutnya penomorannya diurutkan kembali untuk pengambilan data penelitian sehingga item yang digunakan dalam penelitian sebanyak 56 item pernyataan. Item-item valid dan tidak valid dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Tabulasi Hasil Uji Validitas

Keterangan	Item	Jumlah
Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62	56
Tidak valid	12, 13, 15, 16, 22, 59	6

4) Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditujukan oleh instrumen pengukuran. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen menunjukkan pada satu pengertian instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2013, hlm. 221).

Pengukuran reliabilitas instrumen menggunakan bantuan SPSS 20.0 *for windows* dan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, maka semakin tinggi reliabilitas. Menurut Drummond (Drummond & Karyn D. Jones, 2010, hlm. 94) kriteria koefisien reliabilitas dibagi beberapa tingkat sebagai berikut.

Tabel 3.3
Koefesien Reliabilitas Drummond

Sangat Tinggi	>0,90
Tinggi	0,80 – 0,89
Diterima dengan baik	0,70 – 0,79
Sedang	0,60 – 0,69
Rendah	0,59

Hasil pengolahan uji reliabilitas instrumen kematangan karir dengan menggunakan program SPSS 20.0 *for windows* dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4
Hasil Perhitungan Reliabilitas Kematangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	56

Pengujian reliabilitas instrumen kematangan karir diperoleh hasil sebesar 0.928 maka berdasarkan koefisien reliabilitas Drummond masuk pada kategori sangat tinggi sehingga instrumen kematangan karir mahasiswa tingkat akhir mampu menghasilkan skor secara konsisten dan dapat digunakan alat pengumpulan data.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Penyeleksian Data

Penyeleksian data adalah pemeriksaan kelengkapan instrumen yang telah disebar terkumpul kembali dengan lengkap. Penyeleksian data dipilih data yang memadai untuk diolah, yaitu kelengkapan pengisian setiap item pernyataan dan kelengkapan pengisian identitas mahasiswa.

3.6.2. Pedoman Skoring

Salah satu langkah terpenting dalam proses pengukuran instrumen adalah menetapkan besaran angka yang harus diberikan sebagai jawaban (skoring). Format pengisian jawaban yang disediakan, responden menjawab dengan jawaban kuantitatif yang telah disediakan berupa angka, jawaban diberi skor seperti dalam tabel 3.5 sebagai berikut.

Tabel 3.5
Skoring Instrumen Kematangan Karir

	Tidak Sesuai (TS)	Kurang Sesuai (KS)	Ragu-ragu (R)	Sesuai (S)	Sangat Sesuai (SS)
<i>Favorable</i> (+)	1	2	3	4	5
<i>Unfavorable</i> (-)	5	4	3	2	1

Salah satu tujuan penelitian ialah memperoleh gambaran umum kematangan karir mahasiswa tingkat akhir melalui pengkategorian. Kategorisasi jenjang pada instrumen kematangan karir akan mengelompokkan sampel penelitian ke dalam tiga kategori yaitu matang, kurang matang, dan tidak matang. Pedoman pengkategorian data disajikan pada tabel 3.6 sebagai berikut.

Tabel 3.6
Kategorisasi Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir

No.	Skor	Kategori
1.	$X > (\mu + 1,0\sigma)$	Matang
2.	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X \leq (\mu + 1,0\sigma)$	Kurang Matang
3.	$X < (\mu - 1,0\sigma)$	Tidak Matang

(Azwar, 2010, hlm. 109)

Guna mendapatkan pemahaman dan pemaknaan yang utuh dari hasil pengukuran instrumen kematangan karir, maka setiap kategorisasi diuraikan penjelasannya sebagai berikut.

Tabel 3.7
Deskripsi Kategorisasi Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir

Kategori	Deskripsi
Matang $X > 214,24$	Mahasiswa tingkat akhir yang matang dapat diartikan mahasiswa tingkat akhir yang sudah mampu membuat keputusan karir berdasarkan dimensi sikap dan kompetensi.
Cukup Matang $214,24 \leq X \leq 164,57$	Mahasiswa tingkat akhir yang cukup matang dapat diartikan sebagai mahasiswa tingkat akhir yang cukup mampu membuat keputusan karir berdasarkan dimensi sikap dan kompetensi.
Belum Matang $X < 164,57$	Mahasiswa tingkat akhir yang belum matang dapat diartikan sebagai mahasiswa tingkat akhir yang belum mampu membuat keputusan karir berdasarkan dimensi sikap dan kompetensi.

3.7. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian kuasi eksperimen dilaksanakan dalam beberapa tahap sebagai berikut.

3.7.1. Tahap *Pre-Test*

Tahap *pre-test* dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan data dan untuk mengetahui *need assessment* mahasiswa tingkat akhir jurusan Tasawuf dan Psikoterapi UIN Bandung.

3.7.2. Tahap Penentuan Partisipan

Penentuan partisipan berdasarkan hasil *pre-test* mahasiswa tingkat akhir dengan kategori cukup matang dan belum matang dijadikan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

3.7.3. Tahap Penyusunan Program Intervensi

Penyusunan program konseling karir berfokus solusi untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi UIN Bandung berdasarkan *need assessment* yang telah dilakukan pada *pre-test*, selanjutnya dilakukan uji kelayakan program intervensi kepada ahli bimbingan dan konseling terhadap keseluruhan dimensi struktur dan program intervensi.

PROGRAM KONSELING KARIR BERFOKUS SOLUSI UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR

A. Rasional

Kematangan karir memiliki peranan penting dalam kesuksesan karir seseorang. Kematangan karir merupakan kesesuaian antara perilaku karir individu yang nyata dengan perilaku karir yang diharapkan pada usia tertentu di setiap tahap perkembangan. Berdasarkan tugas perkembangan wawasan karir dan kesiapan karir, mahasiswa diharapkan memperkaya informasi yang terkait dengan perencanaan dan pilihan karir, menyakini nilai-nilai yang terkandung dalam pilihan karir sebagai landasan pengembangan karir dan mengembangkan dan memelihara penguasaan perilaku, nilai dan kompetensi yang mendukung karir.

Kematangan karir mahasiswa tingkat akhir dapat diukur dengan menggunakan instrument kematangan karir yang dikembangkan oleh Crites dan diadaptasi dan dimodifikasi oleh peneliti. Dimensi yang diukur pada instrument kematangan karir ialah sikap dan kompetensi. Dimensi sikap merupakan kecenderungan perilaku seseorang pada saat membuat pemilihan karir dengan indikator meliputi keterlibatan, kemandirian, orientasi, ketegasan, dan kompromi. Dimensi kompetensi merupakan pengetahuan seseorang mengenai potensi diri dan pekerjaan serta kemampuan membuat keputusan dalam pemilihan karir dengan indikator meliputi pemahaman diri, informasi pekerjaan, penetapan tujuan, perencanaan pekerjaan, dan penyelesaian masalah.

Profil kematangan karir mahasiswa tingkat akhir diperoleh dari sebaran instrumen kepada mahasiswa tingkat akhir jurusan Tasawuf dan Psikoterapi UIN Bandung tahun ajaran 2019/2020 yang berjumlah 159 orang. Hasil penelitian menunjukkan gambaran umum kematangan karir kategori matang sebesar 16%, kategori cukup matang sebesar 70% dan kategori belum matang sebesar 14%. Temuan penelitian menunjukkan sebagian besar mahasiswa tingkat akhir memiliki kemampuan yang cukup dalam membuat keputusan karir berdasarkan dimensi sikap dan kompetensi. Gambaran persentase dimensi sikap pada kategori matang sebesar 16%, cukup matang 70% dan belum matang 14%, sedangkan persentase

dimensi kompetensi pada kategori matang sebesar 14%, cukup matang sebesar 70%, dan belum matang sebesar 16%.

Hasil penelitian menunjukkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir jurusan Tasawuf dan Psikoterapi UIN Bandung Tahun Ajaran 2019/2020 belum mencapai tahap matang. Berdasarkan hasil penelitian, masih banyak mahasiswa yang perlu meningkatkan kematangan karirnya terlihat dari hasil persentase kematangan karir yang didominasi pada kategori cukup matang. Jika keadaan kematangan matang mahasiswa tingkat akhir dibiarkan, maka dampak yang dirasakan mahasiswa tingkat akhir dalam mengambil keputusan karir. Masih ada keragu-raguan atau kebingungan dalam menentukan pekerjaan atau karir yang perlu segera dituntaskan berkaitan dengan terbatasnya waktu bagi mahasiswa tingkat akhir. Kegagalan dalam memilih karir yang tepat dapat terjadi dan menyebabkan buruknya *self-esteem*, rendahnya *self-efficacy*, kurangnya kepuasan hidup, dan bahkan bisa sampai menimbulkan depresi pada diri individu (Kosine & Lewis, 2008, hlm. 227).

Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan, diperlukan suatu upaya bantuan untuk mahasiswa tingkat akhir dalam meningkatkan kematangan karir. Konseling karir merupakan salah satu jenis layanan dalam bimbingan karir yang memiliki fungsi strategis dalam membantu memecahkan permasalahan karir yang dihadapi konseli. Konseling karir diharapkan dapat memberikan tidak hanya informasi karir tetapi membantu dalam mengatasi masalah dan kebingungan mahasiswa tingkat akhir dalam memutuskan karir.

Intervensi yang digunakan pada penelitian adalah konseling karir berfokus solusi untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa. Konseling singkat berfokus solusi menekankan pada kemampuan individu yang berfokus pada pencarian solusi, membangun aspek positif untuk sekarang dan masa depan (Jacobs & Harvil, 2009). Tugas konselor singkat berfokus solusi adalah mengarahkan konseli ke arah perubahan tanpa menentukan apa yang harus diubah. Konselor berusaha untuk menciptakan hubungan kolaboratif untuk membuka berbagai kemungkinan perubahan sekarang dan masa depan.

Konseling singkat berfokus solusi mencakup strategi yang dapat diterapkan pada individu yang memiliki masalah karir karena sensitif terhadap waktu dan

pragmatis (Burwell & Chen, 2006). Sama halnya dengan para mahasiswa tingkat akhir yang memiliki kesensitifan terhadap waktu. Menyelesaikan tugas akhir perkuliahan menjadi tugas utama bagi mahasiswa tingkat akhir, disamping masih banyak tuntutan perlu diselesaikan. Mahasiswa tingkat akhir yang masuk pada masa penentuan karir menurut Super, harus sudah mengarahkan diri pada bidang jabatan tertentu dan mulai memegang jabatan tetapi perlu menyelesaikan tugas perkembangan karir dengan waktu yang tidak banyak. Oleh karena itu, konseling karir berfokus solusi diperlukan untuk membantu mahasiswa tingkat akhir dalam meningkatkan kematangan karir.

B. Deskripsi Kebutuhan

Hasil penelitian kematangan karir mahasiswa tingkat akhir program studi tasawuf dan psikoterapi merupakan penilaian kebutuhan (*need assessment*) yang dijadikan dasar untuk menentukan deskripsi kebutuhan program konseling karir berfokus solusi untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa. Deskripsi kebutuhan program menggunakan instrumen kematangan karir yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan instrument kematangan karir dari Crites (1973; 1978 dalam Crites, 1981, hlm. 125) yaitu *Career Maturity Inventory* (CMI). Instrument kematangan karir terdiri dari 62 butir item pernyataan yang terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi sikap dan kompetensi.

Berdasarkan hasil pengolahan instrumen kematangan karir diperoleh gambaran dimensi kematangan karir yang menunjukkan tingkat kematangan karir mahasiswa yang berada pada kategori matang, cukup matang dan kurang matang yang secara lebih rinci disajikan dalam tabel 3.8 berikut.

Tabel 3.8
Gambaran Dimensi Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Tasawuf dan Psikoterapi Tahun Ajaran 2019/2020

No	Dimensi	Kategori	f	%
1	Sikap	Matang	25	16%
		Cukup Matang	111	70%
		Kurang Matang	23	14%
2	Kompetensi	Matang	22	14%
		Cukup Matang	112	70%
		Kurang Matang	25	16%

Data pada tabel 2.1 menunjukkan kedua dimensi kematangan karir rata-rata berada pada kategori cukup matang, yaitu pada dimensi sikap sebesar 66%, dan pada dimensi kompetensi sebesar 70%. Berdasarkan hasil temuan penelitian menggunakan instrumen kematangan karir maka deskripsi kebutuhan mahasiswa tingkat akhir jurusan Tasawuf dan Psikoterapi disajikan dalam deskripsi kebutuhan pada tabel 3.9 sebagai berikut.

Tabel 3.9
Deskripsi Kebutuhan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi UIN Bandung Tahun Ajaran 2019/2020

Dimensi	Indikator	Kategori	Kondisi Awal	Kebutuhan
Sikap	Keterlibatan	Cukup matang	Mahasiswa tingkat akhir masih kesulitan dalam usaha mencari informasi/ peluang tentang berbagai jenis pekerjaan dengan orang lain.	Meningkatkan rasa membutuhkan akan informasi/ peluang tentang berbagai jenis pekerjaan dengan orang lain.
	Kemandirian	Cukup matang	Mahasiswa tingkat akhir cukup bergantung terhadap orang lain dalam memilih pekerjaan.	Meningkatkan keinginan untuk melakukan usaha sendiri dalam memilih pekerjaan.
	Orientasi	Cukup matang	Mahasiswa tingkat akhir memiliki cara pandang yang cukup dalam memilih berbagai macam pekerjaan.	Meningkatkan keterampilan dalam memilih berbagai macam pekerjaan.
	Ketegasan	Cukup matang	Mahasiswa tingkat akhir cukup yakin dalam pengambilan keputusan karir.	Meningkatkan keyakinan dalam pengambilan keputusan karir.
	Kompromi	Cukup matang	Mahasiswa tingkat akhir masih kesulitan menyesuaikan antara kebutuhan dan kenyataan dalam memilih pekerjaan.	Meningkatkan kemampuan dalam penyesuaian antara kebutuhan dan kenyataan dalam memilih pekerjaan.

Kompetensi	Pemahaman diri	Cukup matang	Mahasiswa tingkat akhir masih kesulitan memahami terhadap potensi dan hambatan diri sendiri.	Meningkatkan kemampuan dalam memahami diri sendiri.
	Informasi Pekerjaan	Cukup matang	Mahasiswa tingkat akhir masih kesulitan dalam mengidentifikasi pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.	Meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
	Penetapan Tujuan	Cukup matang	Mahasiswa tingkat akhir masih kesulitan memilih dan menentukan pilihan pekerjaan yang paling sesuai.	Meningkatkan kemampuan dalam memilih dan menentukan pilihan pekerjaan yang paling sesuai.
	Perencanaan Pekerjaan	Cukup matang	Mahasiswa tingkat akhir masih kesulitan dalam merancang kegiatan sehubungan dengan pencapaian pilihan pekerjaan.	Meningkatkan kemampuan dalam merencanakan pekerjaan.
	Pemecahan Masalah	Cukup matang	Mahasiswa tingkat akhir masih kesulitan dalam mengatasi berbagai masalah yang muncul sehubungan dengan pekerjaan yang akan dipilih.	Meningkatkan kemampuan dalam pemecahan masalah berkaitan dengan pemilihan pekerjaan.

C. Tujuan

Secara umum, tujuan program konseling karir berfokus solusi adalah untuk membantu mahasiswa tingkat akhir meningkatkan kematangan karir dengan mengenal potensi dan menyadari pengecualian dalam diri ketika menghadapi sebuah masalah karir. Secara khusus, tujuan program konseling karir berfokus solusi dalam penelitian adalah meningkatkan kemampuan mahasiswa tingkat akhir jurusan Tasawuf dan Psikoterapi UIN Bandung sebagai berikut.

- 6) Keterlibatan dalam usaha mencari informasi/pekerjaan tentang berbagai jenis pekerjaan dengan orang lain.
- 7) Kemandirian dalam memilih pekerjaan.
- 8) Orientasi dalam memilih terhadap berbagai macam pekerjaan.
- 9) Ketegasan dalam mengambil keputusan karir.
- 10) Kompromi dalam menyesuaikan antara kebutuhan dan kenyataan terhadap pemilihan pekerjaan.
- 11) Pemahaman diri terhadap potensi dan hambatan diri.
- 12) Mengidentifikasi pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
- 13) Memilih dan menentukan pilihan pekerjaan yang paling sesuai.
- 14) Merancang kegiatan sehubungan dengan pencapaian pilihan pekerjaan.
- 15) Mengatasi berbagai masalah yang muncul sehubungan dengan pekerjaan yang akan dipilih.

D. Sasaran Layanan

Konseli yang menjadi sasaran layanan konseling karir berfokus solusi adalah mahasiswa tingkat akhir jurusan Tasawuf dan Psikoterapi Tahun Ajaran 2019/2020 yang berada pada kategori cukup matang, dan belum matang. Berikut dijelaskan subjek penelitian dalam tabel 3.10 di bawah ini.

Tabel 3.10
Subjek Penelitian

Kategori	Populasi	Subjek Penelitian	
		Kelompok Eksperimen	Kelompok Kontrol
Cukup Matang	109	4	4
Belum Matang	22	2	2
Jumlah	159	6	6

Pemilihan subjek penelitian tidak memiliki kriteria khusus, hanya saja mahasiswa yang berada pada kategori cukup matang masuk dalam kelompok intervensi bertujuan untuk mengetahui lebih jelas keefektifan konseling karir berfokus solusi berdasarkan perolehan kematangan karir pada dimensi sikap dan kompetensi. Artinya apabila konseling karir berfokus solusi efektif maka mahasiswa yang telah berada pada kategori belum matang akan meningkat pada

kategori cukup matang atau bahkan matang, mahasiswa yang telah berada pada kategori cukup matang akan meningkat menjadi matang.

E. Kompetensi Konselor

Kompetensi konselor merupakan bagian terpenting dalam mendukung terlaksananya program konseling karir berfokus solusi untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. Adapun kompetensi-kompetensi konselor yang diperlukan sebagai berikut.

1. Membangun hubungan positif selama konseling.
2. Menempatkan konseli sebagai ahli (*expert*) yang memiliki kemampuan merumuskan tujuan dalam kehidupan mereka sendiri.
3. Membangun proses konseling yang kolaboratif.
4. Membawa konseli dalam pembicaraan yang berfokus mencari solusi bukan masalah.
5. Meringkas konseling sebagai proses konseling yang akan segera berakhir.
6. Mengeksplorasi keinginan konseli sebagai diri sendiri.
7. Memiliki keterampilan berkomunikasi secara terampil.
8. Mengarahkan konseli pada pikiran positif.

F. Peran Konselor

Peran konselor dalam meningkatkan kematangan karir dengan konseling karir berfokus solusi adalah sebagai berikut.

1. Menyusun rencana program konseling karir berfokus solusi untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa.
2. Menyusun program.
3. Fasilitator dalam melaksanakan kegiatan program konseling karir berfokus solusi untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa.
4. Pelaksana tindak lanjut berdasarkan hasil *treatment* konseling karir berfokus solusi.
5. Penanggungjawab proses pelaksanaan layanan.

G. Prosedur Pelaksanaan Konseling Karir Berfokus Solusi

Prosedur konseling karir berfokus solusi dalam meningkatkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir adalah sebagai berikut:

- 1) Tahap pertama terdiri dari dua bagian. Bagian *pertama* yaitu sesi sebelum perubahan. Konselor membangun hubungan yang baik dengan konseli. Pada bagian pertama berfokus pada penyadaran kepada konseli agar mau berubah untuk menyelesaikan masalah dengan menjelaskan bahwa konseli adalah ahli yang memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam tentang diri konseli. Selain itu, pada bagian pertama dibuat kontrak konseling terkait dengan waktu yang diperlukan. Bagian *kedua* yaitu klarifikasi masalah dan penetapan tujuan. Konselor mempersilakan konseli untuk mengungkapkan masalah yang terjadi dengan singkat dan kemudian fokus pada tujuan yang diinginkan. Teknik *scaling question* digunakan untuk menilai kondisi diri (masalah atau pencapaian tujuan) dengan skala dari 1-10.
- 2) Tahap kedua yaitu membangun kemandirian. Pada tahap kedua konselor membantu konseli untuk membangun solusi atas masalah. Teknik yang dapat digunakan ialah *exception question*, *miracle question*, *scaling question*, dan *coping question*.
- 3) Tahap ketiga yaitu membangun pesan yang bermakna. Pada tahap ketiga konselor menyelesaikan wawancara dengan konseli berfokus pada rencana karir konseli dan mendorong konseli untuk meninggalkan sesi dengan perasaan yang jelas menuju pencapaian tujuan konseli. Menjelang akhir wawancara, konselor memberikan istirahat sejenak sekitar 5-10 menit. Setelah istirahat berakhir, konseli menyampaikan pesan yang bermakna kepada konseli dengan menggunakan teknik *feedback*.

Menurut Corey (2009, hlm 384-385) dalam menyelenggarakan konseling singkat berfokus-solusi, terdapat teknik-teknik yang dapat digunakan dalam proses konseling. Teknik-teknik konseling singkat berfokus-solusi sebagai berikut.

- 1) Pertanyaan Pengecualian (*Exception-Finding Question*). Pertanyaan tentang saat-saat konseli bebas dari masalah. Konseling berfokus-solusi

didasarkan pada gagasan ada saat-saat dalam hidup konseli ketika masalah yang dialami teridentifikasi tidak bermasalah. Waktu tersebut disebut pengecualian dan disebut *news of difference*. Konselor mengajukan *ask exeption question* untuk menempatkan konseli pada waktu-waktu ketika tidak ada masalah, atau ketika masalah yang ada tidak kuat. Pengecualian merupakan pengalaman hidup konseli di masa lalu ketika dimungkinkan masalah konseli masuk akal terjadi, tetapi entah bagaimana hal itu tidak terjadi. Membantu konseli mengidentifikasi dan memeriksa pengecualian kemungkinan meningkatkan konseli dalam bekerja menuju solusi. Eksplorasi mengingatkan konseli bahwa masalah tidak selalu kuat dan selamanya serta menyediakan kesempatan untuk meningkatkarn sumberdaya, melibatkan kekuatan, dan menempatkan solusi yang mungkin. Konselor menanyakan pada konseli apa yang harus dilakukan agar pengecualian ini lebih sering terjadi. Dalam istilah konseling berfokus-solusi, hal ini disebut *change-talk*.

- 2) Pertanyaan Keajaiban (*Miracle Questions*): Pertanyaan yang mengarahkan konseli berimajinasi apa yang akan terjadi jika suatu masalah dialami secara ajaib terselesaikan. Konselor menanyakan "jika suatu keajaiban terjadi dan masalah Anda terpecahkan dalam waktu semalam, bagaimana Anda tahu bahwa masalah tersebut terselesaikan, dan apa yang akan berbeda?". Konseli kemudian terdorong untuk menegaskan apa yang diinginkan agar merasa lebih percaya diri dan aman, konselor bisa mengatakan: "biarkan dirimu berimajinasi bahwa kamu meninggalkan kantor hari ini dan kamu dalam rel untuk bertindak lebih percaya diri dan aman. Hal berbeda apa yang akan kamu lakukan?" Mengubah hal yang dilakukan dan cara pandang terhadap masalah tersebut. Meminta konseli untuk mempertimbangkan keajaiban tersebut dapat membuka celah kemungkinan di masa depan. Konseli didorong untuk mengikuti mimpinya sebagai cara mengidentifikasi perubahan apa saja yang paling ingin dilihat. *Miracle questions* memiliki fokus masa depan bahwa konseli dapat mulai mempertimbangkan hal yang berbeda dalam hidupnya yang tidak didominasi oleh masalah tertentu.

Intervensi ini menggeser penekanan dari masa lalu dan masalah saat ini menuju kehidupan yang lebih memuaskan di masa depan.

- 3) **Pertanyaan Skala (*Scaling Questions*):** Pertanyaan yang meminta konseli menilai kondisi dirinya (masalah dan pencapaian tujuan) berdasarkan skala 1-10. Konselor dalam konseling singkat berfokus solusi juga menggunakan teknik ini ketika mengubah pengalaman konseli yang tidak mudah diobservasi, seperti perasaan, keinginan atau komunikasi. Sebagai contoh, seorang perempuan mengatakan bahwa dia merasa panik, cemas atau bingung, bisa ditanyakan: "pada skala 0-10, dengan 0 adalah apa yang Anda rasakan ketika Anda pertama kali datang konseling dan 10 sebagai perasaan Anda hari ini setelah keajaiban terjadi dan masalah Anda teratasi, bagaimana Anda menyatakan skala kecemasan Anda sekarang?". Bahkan jika konseli hanya berkembang dari 0 ke 1, dia telah berkembang. Bagaimana dia melakukan itu? Apa yang dia perlukan untuk meningkatkan skala? Pertanyaan skala memungkinkan konseli untuk lebih memperhatikan apa yang akan dilakukan dan bagaimana mengambil langkah yang akan memandu pada perubahan yang diinginkan.
- 4) **Pertanyaan Mengatasi (*Coping Questions*):** Pertanyaan yang meminta konseli mengemukakan pengalaman sukses dalam menangani masalah yang dihadapi.
- 5) **Pujian (*Compliments*):** Pesan tertulis yang dirancang untuk memuji konseli atas kelebihan, kemajuan, dan karakteristik positif bagi pencapaian tujuannya.
- 6) **Umpan Balik (*Feedback*).** Konselor pada umumnya mengambil istirahat sampar 10 menit menjelang akhir setiap sesi untuk menyusun suatu ringkasan pesan untuk konseli. Selama waktu ini konselor memformulasikan umpan balik yang akan diberikan pada konseli setelah istirahat. Konselor umumnya mengambil waktu jeda lima sampai dengan sepuluh menit menjelang setiap akhir pertemuan untuk menyusun suatu ringkasan pesan kepada klien. Selama waktu jeda ini konselor merumuskan umpan balik yang akan diberikan kepada konseli setelah waktu jeda. De Jong & Berg (Corey, 2009, hlm 384) menguraikan tiga bagian pokok untuk

umpan balik yang berupa ringkasan pujian, jembatan, dan anjuran tugas. Pujian adalah pengakuan yang tulus terhadap apa yang telah konseli lakukan yang mengarah ke solusi yang efektif. Pujian-pujian ini yang wujudnya berbentuk dorongan, menciptakan harapan, dan penyampaian harapan kepada konseli bahwa konseli dapat mencapai tujuan-tujuan dengan menggunakan kekuatan dan kemampuannya. Kedua, sebuah jembatan menghubungkan pujian awal dengan tugas anjuran yang diberikan. Jembatan memberikan alasan penalaran untuk pujian itu. Aspek umpan balik ketiga berisi anjuran tugas kepada konseli, yang dapat dipertimbangkan sebagai pekerjaan rumah. Tugas pengamatan maksudnya ialah meminta konseli untuk sekedar memberikan perhatiannya kepada beberapa aspek kehidupan. Proses monitoring diri ini membantu konseli mencatat perbedaan-perbedaan apabila segala sesuatu keadaannya lebih baik.

H. Struktur dan Tahapan Program

Struktur dan tahapan program konseling karir berfokus solusi dirancang berdasarkan tujuan yang telah dibuat untuk membantu meningkatkan kematangan karir mahasiswa. Struktur dan tahapan program konseling karir berfokus solusi secara lebih rinci dijelaskan pada tabel 2.3 sebagai berikut.

Tabel 3.11
Struktur dan Tahapan Program Konseling Karir Berfokus Solusi untuk Meningkatkan Kematangan Karir

SESI	TEMA KEGIATAN	TUJUAN	METODE/ TEKNIK	TAHAPAN KEGIATAN	PENDUKUNG TEKNIS
1.	Pelaksanaan <i>Pretest</i> “Tes awal kemampuanku”	Mengetahui kondisi awal kematangan karir mahasiswa tingkat akhir	Penugasan (<i>Assignment</i>)	1. Konselor menjelaskan tujuan dari pertemuan tersebut. 2. Konselor membagikan instrumen kematangan karir dan lembar isinya serta menjelaskan tata cara pengisian yang baik dan benar. 3. Konselor memberikan waktu 25 menit untuk mengerjakan instrumen tersebut. 4. Setelah semua mahasiswa dipastikan telah menyelesaikan pengisian instrumennya, konselor kemudian mengecek kelengkapan lembar isian dan instrumen kematangan karir. 5. Konselor menutup kegiatan dengan mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan konseli dalam kegiatan “Tes awal kemampuanku” serta memberitahukan kegiatan berikutnya.	Instrumen kematangan karir Alokasi waktu: 1 x 40 menit
2.	Pemahaman diri	Meningkatkan kemampuan dalam memahami diri sendiri.	<i>Miracle question, scaling question, feedback</i>	1. Klarifikasi masalah dan penetapan tujuan a. Konselor membangun hubungan yang positif dengan anggota kelompok. b. Konselor meminta anggota kelompok untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan konseling kelompok.	Lembar kerja Alokasi waktu: 1x 90 menit

				c. Konselor bertanya kepada konseli untuk menggali masalah dalam memahami diri, “Sebelum Anda memutuskan karir di masa depan, perlu adanya kemampuan dalam memahami diri sendiri, misalnya pada skala 1-10 dengan 1 adalah belum memahami diri dan 10 adalah sudah memahami diri, Anda berada pada posisi mana? Coba ceritakan bagaimana Anda ada diposisi tersebut?” d. Konselor meminta anggota kelompok untuk menanggapi masalah yang telah diungkapkan. e. Setelah mengungkapkan masalah konseli, konselor mengarahkan konseli untuk mengungkap tujuan yang diinginkan, “Apa yang perlu terjadi untuk membantu Anda memahami diri?” 2. Membangun solusi atas masalah a. Konselor membangun solusi atas permasalahan konseli dengan bertanya menggunakan teknik <i>miracle questions</i>, “Jika terjadi keajaiban, dalam semalam ditemukan cara untuk meningkatkan pemahaman diri yang lain, hal berbeda apa yang akan terjadi?” b. Konselor bertanya menggunakan teknik <i>scaling questions</i> kepada konseli kondisi yang dirasakan sekarang? Mengapa terjadi perubahan skala? Apa yang membuat hal tersebut terjadi?	
--	--	--	--	--	--

				3. Membangun pesan yang bermakna - Konselor mengarahkan konseli untuk dapat mengambil perencanaan yang akan dilakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. - Setelah konseli mengungkapkan rencana dalam mencapai tujuan, konseli diberikan istirahat sejenak sekitar 5-10 menit. - Selama waktu istirahat konselor menyusun pesan yang bermakna untuk konseli dengan teknik <i>feedback</i> yaitu berupa pujian tentang keberhasilan konseli dalam membantu diri sendiri dan yang dilakukan konseli tetap fokus pada perubahan ke arah tujuan konseli, konselor menyatakan kembali tujuan konseli dengan menghubungkan tujuan tersebut, dan memberikan tugas pekerjaan rumah.	
3.	Memahami informasi pekerjaan	Meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.	<i>Exception finding question, scaling question, feedback</i>	1. Klarifikasi masalah dan penetapan tujuan - Konselor membangun hubungan yang positif dengan anggota kelompok. - Konselor meminta anggota kelompok untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan konseling kelompok. - Konselor bertanya kepada konseli dengan <i>scaling question</i>, “Pada skala berapa Anda dapat mengidentifikasi pekerjaan pada bidang Tasawuf dan	Lembar kerja Alokasi waktu: 1x 90 menit

				Psikoterapi dengan 1 adalah tidak dapat mengidentifikasi pekerjaan dan 10 adalah sangat dapat mengidentifikasi pekerjaan, Anda berada pada posisi mana? Coba ceritakan bagaimana Anda ada diposisi tersebut?” d. Konselor meminta konseli untuk menuliskan skala pada lembar kerja yang diberikan dan menceritakan posisi pada skala tersebut. e. Konselor meminta anggota kelompok untuk menanggapi masalah yang telah diungkapkan. f. Konselor menanggapi permasalahan yang dialami dan bertanya kepada konseli, “Apa yang perlu dilakukan agar memahami informasi pekerjaan?” 2. Membangun solusi atas masalah a. Konselor membangun solusi atas permasalahan konseli dengan bertanya menggunakan teknik <i>exception finding question</i>, “Ketika Anda lulus dari sekolah, Anda mengalami kebingungan untuk menentukan jurusan perkuliahan mana yang akan dipilih, bagaimana kondisi kalian saat itu? Apa yang membuat Anda tidak bingung lagi ?” b. Konselor meminta konseli untuk mengingat pada saat konseli terbebas dari masalah.	
--	--	--	--	--	--

				c. Konselor meminta anggota kelompok untuk menanggapi pengalaman yang telah diungkapkan. d. Konselor mengajak konseli untuk menerapkan kesuksesan masa lalu pada masa sekarang. 3. Membangun pesan yang bermakna a. Konselor mengarahkan konseli untuk dapat mengambil perencanaan yang akan dilakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. b. Setelah konseli mengungkapkan rencana dalam mencapai tujuan, konseli diberikan istirahat sejenak sekitar 5-10 menit. c. Selama waktu istirahat konselor menyusun pesan yang bermakna untuk konseli dengan teknik <i>feedback</i> yaitu berupa pujian tentang keberhasilan konseli dalam membantu diri sendiri dan yang dilakukan konseli tetap fokus pada perubahan ke arah tujuan konseli, konselor menyatakan kembali tujuan konseli dengan menghubungkan tujuan tersebut, dan memberikan tugas pekerjaan rumah.	
4.	Aktif berusaha mencari informasi dan mandiri memilih pekerjaan	a. Meningkatkan rasa membutuhkan akan informasi/	<i>Scaling question, exception finding question, feedback</i>	1. Klarifikasi masalah dan penetapan tujuan a. Konselor membangun hubungan yang positif dengan anggota kelompok. b. Konselor meminta anggota kelompok untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan konseling kelompok.	Lembar kerja Alokasi waktu: 1 x 90 Menit

		peluang tentang berbagai jenis pekerjaan dengan orang lain. b. Meningkatkan keinginan untuk melakukan usaha sendiri dalam memilih pekerjaan.		c. Konselor mempersilakan konseli untuk mengemukakan permasalahan terkait dengan kesulitan dalam mencari informasi peluang berbagai pekerjaan dengan orang lain dan ketergantungan terhadap orang lain dalam memilih pekerjaan. d. Konselor meminta anggota kelompok untuk menanggapi masalah yang telah diungkapkan. e. Setelah mengungkapkan masalah konseli, konselor mengarahkan konseli untuk mengungkap tujuan yang diinginkan, “Apa yang perlu terjadi untuk membantu Anda?” f. Konselor menanggapi permasalahan yang dialami dan bertanya kepada konseli menggunakan teknik <i>scaling questions</i> dengan meminta konseli menilai seberapa banyak usaha yang dilakukan dalam mencari informasi peluang pekerjaan, “Berdasarkan skala 1-10, dengan 1 adalah belum melakukan usaha dan 10 adalah sudah melakukan banyak usaha. Pada skala berapa Anda?” 2. Membangun solusi atas masalah a. Konselor membangun solusi atas permasalahan konseli dengan bertanya menggunakan teknik <i>exception finding questions</i>, “Apa yang akan berbeda dalam hidup Anda ketika usaha yang dilakukan dalam	
--	--	--	--	--	--

				mencari informasi pekerjaan lebih optimal dari sebelumnya?” b. Konselor meminta konseli untuk mengungkapkan pengecualian pada diri konseli. c. Konselor meminta anggota lain untuk menanggapi hal yang telah diungkapkan temannya. d. Konselor mengajak konseli untuk menguatkan pengecualian diri dengan bertanya, “Apa yang perlu terjadi agar kondisi membaik tersebut terus terjadi?” 3. Membangun pesan yang bermakna a. Konselor mengarahkan konseli untuk dapat mengambil perencanaan yang akan dilakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. b. Setelah konseli mengungkapkan rencana dalam mencapai tujuan, konseli diberikan istirahat sejenak sekitar 5-10 menit. c. Selama waktu istirahat konselor menyusun pesan yang bermakna untuk konseli dengan teknik <i>feedback</i> yaitu berupa pujian tentang keberhasilan konseli dalam membantu diri sendiri dan yang dilakukan konseli tetap fokus pada perubahan ke arah tujuan konseli, konselor menyatakan kembali tujuan konseli dengan menghubungkan tujuan tersebut, dan memberikan tugas pekerjaan rumah.	
--	--	--	--	--	--

5.	Pertimbangan dalam memilih pekerjaan	a. Meningkatkan keterampilan dalam memilih berbagai macam pekerjaan. b. Meningkatkan kemampuan dalam penyesuaian antara kebutuhan dan kenyataan dalam memilih pekerjaan. c. Meningkatkan keyakinan dalam pengambilan keputusan karir.	<i>Miracle question, scaling question, exception finding question, feedback</i>	1. Klarifikasi masalah dan penetapan tujuan a. Konselor membangun hubungan yang positif dengan anggota kelompok. b. Konselor meminta anggota kelompok untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan konseling kelompok. c. Konselor menanyakan tentang permasalahan yang dialami, “Kalian adalah mahasiswa tingkat akhir yang tidak lama lagi akan menuju gerbang keluar kampus dan bersiap melangkah memilih pekerjaan yang diinginkan. Dalam proses tersebut, hal apa saja yang dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan? Seperti apa masalah yang muncul?” d. Konselor meminta anggota kelompok untuk menanggapi masalah yang telah diungkapkan. e. Setelah mengungkapkan masalah konseli, konselor mengarahkan konseli untuk mengungkap tujuan yang diinginkan menggunakan teknik <i>miracle questions</i>, “Jika terjadi suatu keajaiban dan masalah yang kalian hadapi terpecahkan dalam satu malam, bagaimana kalian mengetahui masalah tersebut terselesaikan? Apa yang akan berbeda?” f. Konselor menanggapi permasalahan yang dialami dan bertanya kepada konseli menggunakan teknik <i>scaling questions</i>, “Setelah menimbang-nimbang	Lembar kerja Alokasi waktu: 1 x 90 Menit
----	--------------------------------------	--	--	---	---

				kemungkinan pekerjaan-pekerjaan yang bisa dimasuki, perlu keyakinan dalam diri untuk memutuskan pekerjaan yang akan dipilih, jika diukur dengan skala 1-10, dengan 1 adalah sangat tidak yakin pada pilihan dan 10 adalah sangat yakin pada pilihan, ada di skala mana Anda sekarang?” g. Konselor meminta konseli untuk menggambarkan skala pada kertas yang telah diberikan. 2. Membangun solusi atas masalah a. Konselor membangun solusi atas permasalahan konseli dengan teknik <i>exception finding question</i>, “Kapan Anda merasa yakin ketika memilih sesuatu? Apa yang dilakukan sehingga dapat yakin dengan pilihan tersebut? b. Konselor meminta konseli untuk menceritakan pengalamannya saat konseli bebas dari masalah. c. Konselor meminta anggota kelompok untuk menanggapi pengalaman yang telah diungkapkan. d. Konselor mengajak konseli untuk menguatkan keberhasilan masa dulu diterapkan pada masa sekarang. 3. Membangun pesan yang bermakna	
--	--	--	--	---	--

				a. Konselor mengarahkan konseli untuk dapat mengambil perencanaan yang akan dilakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. b. Setelah konseli mengungkapkan rencana dalam mencapai tujuan, konseli diberikan istirahat sejenak sekitar 5-10 menit. c. Selama waktu istirahat konselor menyusun pesan yang bermakna untuk konseli dengan teknik <i>feedback</i> yaitu berupa pujian tentang keberhasilan konseli dalam membantu diri sendiri dan yang dilakukan konseli tetap fokus pada perubahan ke arah tujuan konseli, konselor menyatakan kembali tujuan konseli dengan menghubungkan tujuan tersebut, dan memberikan tugas pekerjaan rumah.	
6.	Penetapan tujuan, perencanaan pekerjaan, pemecahan masalah	a. Meningkatkan kemampuan dalam memilih dan menentukan pilihan pekerjaan yang paling sesuai.	<i>Exception question, miracle question, scaling question, feedback</i>	1. Klarifikasi masalah dan penetapan tujuan a. Konselor membangun hubungan yang positif dengan anggota kelompok. b. Konselor mengulas kembali pertemuan sebelumnya dengan menggunakan <i>scaling questions</i>, “Dari beragam masalah terkait karir yang telah kita bahas sebelumnya, sekarang Anda berada pada skala mana? Pada skala berapa Anda menempatkan diri pada pertemuan sebelumnya? Pada skala mana Anda ingin	Lembar kerja Alokasi waktu: 1 x 90 menit

		b. Meningkatkan kemampuan dalam merencanakan pekerjaan. c. Meningkatkan kemampuan dalam pemecahan masalah berkaitan dengan pemilihan pekerjaan.		capai? Apa saja yang diperlukan agar mencapai itu semua?” c. Konselor meminta konseli untuk menggambarkan skala tersebut pada kertas yang telah diberikan. d. Konselor bertanya kepada konseli tentang rencana pekerjaan dan hambatan yang dialami, “Setelah menetapkan tujuan yang diinginkan, rencana apa yang sudah dilakukan? Seperti apa kendala yang dihadapi dalam merencanakan pekerjaan?” 2. Membangun solusi atas masalah a. Konselor membangun solusi atas permasalahan konseli dengan bertanya menggunakan teknik <i>exception questions</i>, “Pernahkah ada saat-saat ketika Anda lebih tenang dalam menghadapi kendala yang dihadapi?” b. Konselor juga dapat membangun solusi atas permasalahan menggunakan teknik <i>miracle questions</i>, “Jika suatu keajaiban terjadi dan masalah yang kamu hadapi terpecahkan, hal berbeda apa yang akan kamu lakukan?” c. Konselor meminta konseli untuk mempertimbangkan keajaiban tersebut dapat membuka celah kemungkinan di masa depan.	
--	--	---	--	--	--

				d. Konselor bertanya menggunakan teknik <i>scaling questions</i> kepada konseli kondisi yang dirasakan sekarang? Mengapa terjadi perubahan skala? Apa yang membuat hal tersebut terjadi? e. Konselor meminta kembali menggambarkan skala pada kertas sebelumnya untuk mengetahui perkembangan skala. 3. Membangun pesan yang bermakna a. Konselor mengarahkan konseli untuk dapat mengambil perencanaan yang akan dilakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. b. Setelah konseli mengungkapkan rencana dalam mencapai tujuan, konseli diberikan istirahat sejenak sekitar 5-10 menit. c. Selama waktu istirahat konselor menyusun pesan yang bermakna untuk konseli dengan teknik <i>feedback</i> yaitu berupa pujian tentang keberhasilan konseli dalam membantu diri sendiri dan yang dilakukan konseli tetap fokus pada perubahan ke arah tujuan konseli, konselor menyatakan kembali tujuan konseli dengan menghubungkan tujuan tersebut, dan memberikan tugas pekerjaan rumah.	
7.	Pelaksanaan <i>Post-test</i>	Mengetahui kondisi akhir	Penugasan (<i>Assigment</i>)	1. Konselor mengucapkan salam dan berdoa kemudian dilanjutkan dengan mengecek kehadiran konseli.	Instrumen kematangan karir

	“Tes akhir kemampuanku”	kematangan karir setelah diberi intervensi konseling karir berfokus solusi		2. Konselor menjelaskan tujuan dari pertemuan tersebut. 3. Konselor membagikan instrumen kematangan karir dan lembar isinya serta menjelaskan tata cara pengisian yang baik dan benar. 4. Konselor memberikan waktu sekitar 25 menit untuk mengerjakan instrumen tersebut. 5. Setelah semua konseli dipastikan telah menyelesaikan pengisian instrumennya, konselor kemudian mengecek kelengkapan lembar isian dan instrumen kematangan karir. 6. Konselor menutup kegiatan dengan mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan konseli dalam kegiatan “Tes akhir kemampuanku” serta partisipasi dalam mengikuti kegiatan layanan intervensi.	Alokasi waktu: 1 x 40 menit
--	-------------------------	--	--	---	---------------------------------------

I. Evaluasi dan Indikator Keberhasilan

Evaluasi keberhasilan program intervensi untuk meningkatkan kematangan karir dilakukan pada setiap sesi layanan dan setelah semua kegiatan layanan selesai dilakukan. Mekanisme penilaian terhadap proses konseling dilakukan dengan mengamati dan menganalisis secara seksama mulai dari sesi awal, sesi pertengahan sampai dengan sesi akhir pelaksanaan konseling. Evaluasi proses yang dilaksanakan dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek seperti keaktifan dan antusiasme mahasiswa tingkat akhir selama mengikuti kegiatan konseling kelompok, serta perubahan kemajuan mahasiswa tingkat akhir dari setiap indikator yang ada dalam dimensi kematangan karir.

Indikator keberhasilan program intervensi secara keseluruhan adalah terdapat peningkatan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. Peningkatan kematangan karir dilihat melalui analisis hasil *post test* instrument kematangan karir mahasiswa tingkat akhir sebagai ukuran keberhasilan program intervensi. Evaluasi keseluruhan sesi berbentuk *post-test* yang bertujuan untuk mengetahui keefektifan penggunaan teknik pada konseling karir berfokus solusi untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir.

3.7.4. Tahap Pelaksanaan Program Intervensi

Tahap pelaksanaan dilakukan sesuai dengan rancangan intervensi yang telah disusun. Program intervensi diberikan kepada kelompok eksperimen dengan kategori cukup matang dan belum matang. Pelaksanaan layanan konseling karir berfokus solusi untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi UIN Bandung dilaksanakan sebanyak lima kali pertemuan. Waktu pelaksanaan kegiatan layanan dilakukan berdasarkan kesepakatan dengan mahasiswa tingkat akhir kelompok eksperimen.

3.7.5. Tahap Post-Test

Tahap *post-test* adalah tahap pengumpulan data setelah intervensi. Hasil *posttest* digunakan sebagai pembandingan dengan *pre-test* yang bertujuan untuk mengetahui perubahan sebelum dan sesudah diberikan *treatment*. Kemudian membandingkan hasil pengukuran dengan menguji signifikan sehingga dapat

mengungkap keefektifan konseling karir berfokus solusi untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir.