

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menjadikan bangsa Indonesia menghadapi perubahan yang amat kompleks. Ada tiga faktor perubahan terjadi pada saat yang sama. **Pertama**, terjadinya pergeseran nilai -- disertai perubahan struktur pada kehidupan masyarakat, dari struktur tradisional ke struktur modern, yaitu perubahan dari struktur agraris ke masyarakat industri dan informasi -- sedang melanda dunia menyebabkan robohnya banyak kemapanan struktur di beberapa bangsa. **Kedua**, perubahan nilai yang diperlukan --dan karena secara sengaja dilakukan oleh pembangunan. **Ketiga**, adanya perubahan nilai yang secara tidak sengaja terjadi karena transformasi teknologi melalui pembangunan.

Menghadapi perubahan itu, peran pendidikan sangat diperlukan dalam menyiapkan dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas, bertakwa, cerdas, terampil, bertanggung jawab dan mandiri, sebagaimana tersurat dalam sistem pendidikan nasional Indonesia. Sistem pendidikan nasional dapat dirinci dalam empat fungsi mendasar, yaitu: (1) membentuk manusia bertakwa; (2) mencerdaskan kehidupan bangsa; (3) menyiapkan tenaga kerja terampil dan ahli; serta (4) membina dan mengembangkan penguasaan teknologi (Djojonegoro, W., 1989; GBHN, 2004).

Searah dengan empat fungsi mendasar dari sistem pendidikan sebagaimana tersebut di atas, Sunaryo Kartadinata (2001: 8) menyatakan bahwa dalam menjabarkan isi pendidikan secara langsung atau tidak langsung adalah membentuk perilaku SDM yang dikehendaki, yaitu pengembangan: (1) keterampilan berkomunikasi; (2) penguasaan teknologi dan sains; (3) kemelekan sosial dan emosional (*social and emotional literacy*); (4) wawasan dan semangat kebangsaan; (5) kebugaran dan kesehatan jasmani; serta (6) kemandirian moral dan sistem nilai.

Bertitik tolak dari penyiapan SDM tersebut, maka semua jenjang pendidikan, baik dasar, menengah maupun pendidikan tinggi perlu menyiapkan sumber daya insani yang berkualitas, mandiri dan berorientasi ke masa depan. Insan berkualitas di antaranya akan tercermin pada indeks prestasi tinggi, memiliki kematangan karier, memiliki tingkat religiusitas tinggi, serta peduli pada sesama tanpa pamrih.

Pendidikan tinggi merupakan salah satu tempat mempersiapkan sumber daya insani dan tenaga ahli yang terampil dituntut untuk tanggap dalam mempersiapkan lulusan berkualitas, yaitu religius, berprestasi tinggi, dan berorientasi ke masa depan. Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi atau perguruan tinggi di Indonesia yang ikut mempersiapkan SDM berkualitas sebagaimana dirumuskan dalam tujuan pendidikan nasional.

Universitas Sebelas Maret (UNS), sebagaimana perguruan tinggi lain, mempunyai komitmen moral yang tinggi untuk mengembangkan lulusannya

berlandaskan kerangka moral. Dengan adanya komitmen moral, akan mudah diciptakan masyarakat belajar yang hakiki, sebab belajar merupakan bawaan atau fitrah moral manusia dan merupakan ciri masyarakat yang dibangun dengan landasan moral. Ciri masyarakat yang dibangun di atas landasan moral kuat seperti yang ditulis Dean dan Evan (1994) bahwa keramahan di mulut saja untuk peningkatan kualitas adalah sesuatu yang merugikan (*lip service to quality improvement is the kiss of death*). Ciri lainnya adalah sabar, rendah hati alias tidak arogan dan tidak sombong, berserah diri terhadap Allah SWT atas semua yang diusahakan, membangun kemitraan yang bersih, jujur, cerdas, dan bersikap kosmopolitan serta aposteriori terhadap semua perubahan (Ichrom, 1998). Masyarakat belajar yang berlandaskan moral akan sabar, tidak mudah panik menghadapi perubahan apalagi menjadi kuta loncat ketika terjadi perubahan.

Universitas Sebelas Maret (UNS) terdiri atas sembilan fakultas mempunyai sistem pembelajaran mandiri, mengharapakan mahasiswa mencapai Indeks Prestasi (IP) tinggi atau daya serap tinggi; cepat lulus atau lulus tepat waktu; dan masa tunggu memperoleh pekerjaan pendek (Mudjiman, 1987; Ichrom, 1988). Proses pembelajarannya berorientasi pada sistem belajar mandiri, serta keberhasilan pengembangan diri, yang di dalamnya mencakup perencanaan kehidupan dan pengembangan karier.

Secara keseluruhan, mahasiswa UNS dapat dikatakan sebagai mahasiswa yang berpotensi, karena telah dinyatakan lulus dan berhasil mengikuti seleksi penerimaan mahasiswa baru (SPMB). Namun dalam

pencapaian keberhasilan belajar masih banyak mahasiswa lulus dengan Indeks Prestasi (IP) tidak tinggi, tidak tepat waktu, bahkan ada yang mengalami kegagalan belajar atau tidak menyelesaikan studinya (*drop out*) (Laporan PR I, 2005). Ini berarti keberhasilan universitas sebagai *teaching university* masih perlu ditingkatkan. Data rata-rata IP dan lama studi selama empat periode Wisuda (September 2003, Desember 2003, Maret 2004, dan Maret 2005) dapat dilihat pada (lampiran 1).

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

Fenomena lain, yaitu adanya sebagian mahasiswa belum mengetahui setelah lulus ia mau menjadi apa. Ada beberapa mahasiswa belum dapat membuat perencanaan karier, ini terbukti bahwa dari 140 orang mahasiswa sebagai sampel penelitian, yang membuat perencanaan karier hanya 14 orang berarti 10% dari jumlah sampel (Fadhilah, 2005). Ini berarti bahwa bimbingan sangat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang belajar yang efektif, dan membuat perencanaan karier, serta kematangan karier mereka.

Di sisi yang lain: (1) masih ada beberapa dosen belum memahami karakteristik dan bervariasinya latar belakang mahasiswa; (2) seringkali terjadi dan tidak disadari, bahwa perspektif dosen berbeda dengan perspektif mahasiswa; dan (3) bervariasinya cara bimbingan dosen, kadang membingungkan mahasiswa. Sementara itu, mahasiswa dalam karier akademiknya, mengalami berbagai masalah, misalnya: masalah belajar, masalah emosi, masalah sosial, masalah kesehatan, masalah keuangan. Beberapa masalah tersebut biasanya muncul saling berkaitan antara masalah yang satu dengan yang lainnya, dan menjadi semakin kompleks. Masalah mahasiswa yang khas adalah berkaitan dengan sistem belajar yang berlaku, yaitu sistem kredit semester (SKS), banyaknya tuntutan dari situasi belajar baru yang dialami, dan banyaknya tugas-tugas dari setiap mata kuliah. Mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam penyesuaiannya dengan lingkungan dan keadaan baru diduga akan mengalami gangguan emosi, tidak merasa bahagia dan berpengaruh pada proses belajarnya. Akhirnya, prestasinya tidak optimal, masa studi juga tidak tepat, dan kematangan kariernya terhambat.

Masalah lain: (1) kurangnya hubungan dan perhatian dari dosen dalam menangani permasalahan akademik mahasiswa; (2) sulitnya mahasiswa menemui dosen untuk konsultasi skripsi sebagai syarat penyelesaian studinya, karena dosen pembimbing mempunyai tugas banyak selain membimbing. Kurang harmonisnya hubungan mahasiswa dengan dosen, disebabkan adanya beberapa faktor, misalnya: dosen sibuk, miskonsepsi di pihak dosen atau

mahasiswa. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab mahasiswa belum dapat berkembang secara optimal.

Masalah-masalah umum dihadapi mahasiswa dari hasil observasi dan wawancara dengan peneliti (2005), antara lain: (1) iklim akademis yang belum kondusif untuk mengembangkan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi (PT); (2) kemampuan, kemauan, komitmen, dan disiplin "belum tinggi" pada segenap masyarakat PT; (3) kurangnya kegiatan ekstra kurikuler; (4) kurangnya kegiatan LKTI; (5) keinginan pindah jurusan di semester awal; (6) motivasi belajar rendah, karena masuk di fakultas/ jurusannya sebagai pilihan ke 2 dan karena kondisi ekonomi; (6) dampak samping dari hubungan percintaan; (7) belum/tidak membuat perencanaan karier (Tim PBKPK, 2004). Hal lain yang menjadi penyebab kurang optimalnya potensi mahasiswa, diprediksikan berkaitan dengan kematangan karier. Oleh karena itu, selayaknya visi layanan bimbingan konseling di UNS diarahkan pada layanan yang berciri: (1) pencegahan-pengembangan; (2) individuasi; dan (3) futuristik.

Ciri *pencegahan-pengembangan*: layanan bimbingan dan konseling tidak hanya sekedar layanan yang bersifat klinis-terapeutik, tetapi juga yang bersifat mencegah timbulnya masalah/kesulitan dan mengembangkan kepribadian, termasuk di dalamnya kematangan karier. Ciri *individuasi*: kepedulian layanan bimbingan dan konseling lebih terletak pada memfasilitasi perkembangan potensi, harkat, dan martabat mahasiswa sesuai dengan fitrah dan segenap perangkat keindividualannya. Ciri *futuristik*: layanan bimbingan akan membawa mahasiswa ke arah pengembangan wawasan, sikap, dan

perilaku antisipatif, memiliki kematangan karier khususnya dalam mengembangkan kehidupan berkarir di masa depan, serta bimbingan dan konseling di UNS.

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

Adapun implementasi bimbingan dan konseling yang dilakukan oleh Tim Pusat Bimbingan Konseling dan Pengembangan Karir (PBKPK) UNS selama ini, berorientasi pada kebutuhan formal bukan kebutuhan aktual, dan layanan informasi, mengingat banyaknya mahasiswa, serta terbatasnya jumlah konselor yang ada. Mulai tahun 2003 sampai saat ini petugas PBKPK dilakukan oleh 3 orang konselor, dan 8 orang dosen PA yang berasal dari perwakilan setiap fakultas di lingkungan UNS.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut di atas, bimbingan pengembangan dipandang perlu untuk membantu mahasiswa agar dapat menyesuaikan diri sebaik-baiknya dengan lingkungan kampus di tempat mereka belajar. Bimbingan pengembangan akan membantu mahasiswa untuk meningkatkan kematangan karier, agar memperoleh pemahaman diri, lingkungannya dan dunia kerja. Bimbingan pengembangan merupakan salah satu komponen layanan pendidikan yang kontributif dalam upaya meningkatkan kematangan karier, proses pendidikan dan mutu lulusan pada pendidikan termasuk di perguruan tinggi.

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

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

Kematangan karier bagi mahasiswa merupakan hal penting, karena akan menunjukkan kesiapan mereka dalam mengenali dan mengatasi masalah-masalah serta memutuskan sesuatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan. Hal ini searah dengan pendapat Super (1974: 8) yang menyatakan bahwa kematangan karier ditandai oleh siapnya seseorang dalam mengenali dan mengatasi masalah-masalah pekerjaan. Kematangan karier dapat dirumuskan sebagai tingkat perkembangan sikap dan kompetensi yang memungkinkan individu dapat mengenali dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan pilihan karirnya (Abimanyu, S., 1990: 35).

Berdasarkan pengertian di atas, mahasiswa yang memiliki kematangan karier, akan menunjukkan sikap dan keterlibatannya dalam proses perencanaan dan pilihan karirnya, merasa terpanggil, menyenangkan dan menghargai kerja, bersikap mandiri dalam membuat keputusan. Seorang mahasiswa yang memiliki kematangan karier, akan mendasarkan pilihannya pada faktor-faktor tertentu, dan mempunyai konsepsi yang akurat tentang pembuatan pilihan pekerjaan. Di samping itu seorang mahasiswa yang memiliki kematangan karier, menunjukkan kemampuan dalam menilai diri, memiliki pengetahuan yang memadai tentang informasi pekerjaan, kemampuan mencocokkan antara

kemampuan dirinya dengan jenis pekerjaan yang diinginkan atau dipilihnya. Juga kemampuan merencanakan pekerjaan yang dicita-citakan dan kemampuan memecahkan masalah yang timbul dalam pilihan pekerjaan atau jabatan. Untuk mengetahui kematangan karier seorang mahasiswa, diperlukan suatu instrumen atau alat ukur untuk menganalisis tingkat kematangan karirnya. Dalam penelitian ini akan digunakan alat ukur kematangan karier (AUKK) yang dikembangkan dari konsep-konsep kematangan karier Crites dan Super (Crites, 1969; Super, 1974).

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

B. Rumusan Masalah

Layanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi bertujuan membantu mahasiswa mencapai tingkat penguasaan yang tinggi dalam tugas-tugas perkembangannya, terutama dalam menjadikan dirinya sebagai mahasiswa/lulusan yang memiliki daya serap tinggi, mampu menyelesaikan studi tepat waktu, dan cepat memperoleh pekerjaan setelah lulus. Namun dalam pencapaian keberhasilan belajar masih banyak mahasiswa yang lulus dengan IP tidak tinggi, tidak tepat waktu, tidak segera mendapatkan pekerjaan setelah mereka lulus, bahkan ada yang mengalami kegagalan belajar. Salah satu penyebab mahasiswa yang mengalami masalah atau kegagalan dalam

menempuh studi diduga mereka kurang memiliki kematangan karier. Ini berarti bimbingan pengembangan sangat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang belajar yang efektif, dan membuat perencanaan karier, serta utamanya kematangan karier mereka.

Untuk meningkatkan bimbingan di perguruan tinggi yang berkualitas diperlukan salah satu cara upaya yang memadai, dengan mengembangkan suatu "model bimbingan". Model bimbingan yang akan dikembangkan ini berorientasi pada membantu mahasiswa agar dapat meningkatkan kematangan karier mereka secara optimal, sehingga mereka dapat berkembang secara maksimal. Upaya meningkatkan kematangan karier mahasiswa yang dimaksud, adalah melalui penerapan model bimbingan pengembangan atau "Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa". Dalam upaya menghasilkan model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini, perlu mengkaji secara mendalam dan akurat faktor-faktor yang relevan dan mendasarinya, yang implementasinya aktual layanan bimbingan di perguruan tinggi. Dengan membandingkan kondisi aktual tersebut dengan idealnya, ditemukan kemungkinan kesenjangannya. Dari kesenjangan itu, dapat dirumuskan "kebutuhan-kebutuhan" mahasiswa dalam penyelesaian studi yang belum terpenuhi dan perlu mendapatkan intervensi bimbingan. Kebutuhan-kebutuhan mahasiswa itulah yang dijadikan dasar di dalam perumusan model bimbingan yang bagaimanakah yang dapat meningkatkan kematangan karier mahasiswa yang dimaksud.

Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa yang akan dikembangkan ini dalam implementasi nyata perlu disertai motivasi dan kemampuan yang memadai dari konselor dan personil lain yang mendukung. Dari hasil penelitian nanti akan dapat menarik kesimpulan dapat diterapkan tidaknya model bimbingan pengembangan tersebut untuk meningkatkan kematangan karier di perguruan tinggi. Dampak implementasi layanan bimbingan pengembangan untuk meningkatkan karier mahasiswa ini merupakan permasalahan dalam penelitian ini. Sejauh mana model bimbingan pengembangan dapat meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

Dengan demikian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: "Model bimbingan yang bagaimanakah yang efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa?".

C. Pertanyaan Penelitian

Searah dengan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka pertanyaan penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

" Apakah model bimbingan pengembangan efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ? "

D. Tujuan Penelitian

Tujuan akhir penelitian ini adalah: "Tersusunnya model bimbingan pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ". Untuk mencapai tujuan ini dilakukan asesmen kebutuhan mahasiswa agar mendapatkan gambaran umum tentang pencapaian pemenuhan kebutuhan, membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi mahasiswa dalam upaya meningkatkan kematangan karier dan mengembangkan potensinya secara optimal.

Tujuan penelitian ini secara operasional dijabarkan sebagai berikut:

- a. Tersusunnya model bimbingan pengembangan yang diduga efektif untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa.
- b. Mengetahui efektif tidaknya model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan sikap mahasiswa terhadap karier.
- c. Mengetahui efektif tidaknya model bimbingan pengembangan ini untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa terhadap karier.

E. Asumsi

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

1. Bimbingan merupakan proses membantu individu yang terwujud dalam perubahan sikap dan perilaku. Keefektifan bimbingan tidak semata-mata dari perubahan sikap dan perilaku, tetapi dari banyak sisi yang terkait dengan proses bimbingan termasuk pendekatan yang digunakan.

2. Pendekatan pengembangan merupakan salah satu upaya untuk membantu mahasiswa agar mereka memiliki kematangan karier dan dapat mengembangkan potensinya secara optimal, yang menyangkut aspek pribadi, dan sosial, pendidikan, dan vokasional. (Shertzer & Stone, 1982: 76; Kartadinata, S., 1996: 99; Supriadi, D.,1997: 7; Yusuf, S., 1999: 76). Bimbingan pengembangan ini merupakan salah satu model yang dibutuhkan di perguruan tinggi dalam upaya membantu mahasiswa untuk meningkatkan kematangan karier dan mengembangkan potensinya secara optimal.
3. Bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini, menuntut keterlibatan aktif dari mahasiswa. Keterlibatan mahasiswa dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan diasumsikan cukup tinggi, yang didasarkan pada tiga pemikiran. **Pertama**, mahasiswa memiliki potensi untuk merencanakan dan membuat keputusan karier berdasarkan pemahaman diri dan lingkungan yang belum teraktualisasi, karena tidak dibimbing secara khusus melalui layanan profesional. **Kedua**, sebelum mahasiswa mengikuti kegiatan bimbingan ini, mereka diberi layanan informasi tentang peran dan tugas yang harus mereka kerjakan selama kegiatan berlangsung. **Ketiga**, maksud dan tujuan keterlibatan mereka dalam kegiatan bimbingan ini adalah untuk meningkatkan kematangan karier mereka, yang sangat diperlukan dalam penyelesaian studinya di perguruan tinggi.

4. Konselor merupakan salah satu figur utama yang membawa visi dan misi penerapan bimbingan pengembangan ini memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi dalam upaya meningkatkan kematangan karier mahasiswa.
5. Konselor memiliki persepsi, pemahaman, penguasaan, dan keterampilan tentang bimbingan pengembangan yang memadai, yang berpengaruh terhadap pemberian bantuan kepada mahasiswa bimbingannya.
6. Kematangan karier dapat ditingkatkan melalui pemberian bimbingan pengembangan, yaitu melalui layanan bimbingan: pemahaman diri dan pengenalan lingkungan dunia kerja/karier; membuat perencanaan karier; dan upaya meningkatkan kematangan karier.
7. Penelitian tentang model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini, merupakan langkah strategis bagi upaya peningkatan kualitas layanan bimbingan di perguruan tinggi.

F. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian

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

1. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah penerapan model bimbingan pengembangan merupakan produk berbentuk materi bimbingan untuk mahasiswa berisi materi dan tugas-tugas latihan untuk meningkatkan kematangan karier mereka. Bimbingan pengembangan merupakan bantuan yang diberikan dalam upaya membantu meningkatkan kematangan karier

semua mahasiswa (tidak hanya mahasiswa yang bermasalah), menyangkut aspek pribadi, dan sosial, pendidikan, serta vokasional agar berkembang secara optimal (Shertzer & Stone, 1982: 76; Kartadinata, S., 1996: 99; Yusuf, S., 1999: 76). Bimbingan pengembangan merupakan salah satu bentuk intervensi yang direncanakan agar mahasiswa dapat berkembang secara optimal, dan diharapkan meningkatkan kematangan karier. Bimbingan pengembangan didasarkan pada empat kebutuhan mahasiswa akan bimbingan, yaitu: (1) kebutuhan untuk menilai dan memahami diri; (2) kebutuhan untuk memiliki kemampuan menyesuaikan diri, baik terhadap diri sendiri atau terhadap tuntutan lingkungan; (3) kebutuhan untuk memiliki orientasi terhadap kondisi kehidupan saat ini dan yang akan datang; dan (4) kebutuhan untuk mengembangkan potensi pribadi (Natawidjaja, 1987; Yusuf, 1999). Model bimbingan pengembangan ini pelaksanaannya dengan memberikan materi bimbingan kepada mahasiswa dan membimbing secara langsung bagaimana cara serta tahapan meningkatkan kematangan karier mereka. Model bimbingan pengembangan ini, memungkinkan konselor memfokuskan tidak sekedar terhadap pengatasan masalah kematangan karier mahasiswa saja, melainkan juga dalam mengembangkan seluruh potensinya (Muro & Kottman, 1995: 48). Kelayakan Materi Bimbingan. Kelayakan materi bimbingan ialah kondisi materi yang menurut hasil penilaian ahli, praktisi atau konselor dan mahasiswa memiliki isi dan bentuk yang: (a) sesuai dengan kriteria pengembangan; (b) menarik bagi mahasiswa; dan (c)

efektif untuk meningkatkan kemampuan dan meningkatkan kematangan karier mereka. Kesesuaian Materi dengan Kreteria Pengembangan. Kesesuaian materi bimbingan dengan kreteria pengembangan ialah kondisi materi yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) tujuannya jelas; (b) materialnya mendukung; (c) isinya saling berhubungan dan terstruktur; (d) petunjuknya jelas; (e) ada alokasi waktu yang cukup; (f) ada latihan dan tugas yang harus dikerjakan mahasiswa; (g) butir-butir soal alat evaluasinya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai; (h) Mediana menarik; (i) bahasanya baik dan benar; dan (j) bentuk fisiknya menarik (Dick & Carey, 1985). Kemerarikan Materi Bimbingan. Kemerarikan materi bimbingan ialah kondisi materi yang menjadikan mahasiswa termotivasi dan secara sukarela mau mempelajari dan mengerjakan tugas dan latihan yang ada dalam materi bimbingan. Keefektifan Model Bimbingan Pengembangan terhadap Peningkatan Kematangan Karier Mahasiswa. Keefektifan model bimbingan pengembangan terhadap peningkatan kematangan karier mahasiswa adalah kondisi meningkatnya skor tes kematangan karier yang diperoleh mahasiswa sesudah mahasiswa mendapatkan bimbingan (mempelajari dan mengerjakan materi bimbingan). Model bimbingan pengembangan ini terdiri atas komponen-komponen sebagai berikut: (1) rasional; (2) visi dan misi bimbingan pengembangan; (3) tujuan bimbingan pengembangan; (4) tahapan pelaksanaan bimbingan pengembangan; (5) materi bimbingan; (6) dukungan sistem; (7) evaluasi.

2. Sebagai variabel terikat atau tergantung adalah kematangan karier mahasiswa. Kematangan karier adalah tingkat kesesuaian antara perilaku karier dan perilaku yang diharapkan pada usia tertentu atau pada tahap kehidupan kariernya. Ada empat dimensi kematangan karier, yaitu : **dimensi pertama**, konsistensi pemilihan karier; **dimensi kedua**, realisme dalam pemilihan pekerjaan; **dimensi ketiga**, kompetensi pemilihan karier; dan **dimensi keempat**, sikap dalam pemilihan pekerjaan (Crites, 1969; Super, 1974; Abimanyu, S., 1990). Kematangan karier yang dimaksud dalam penelitian ini ialah sikap dan kompetensi mahasiswa terhadap karier akademik saat ini dan pekerjaan atau jabatan di masa datang. Sikap mahasiswa terhadap karier ialah tingkat kecenderungan terhadap kesesuaian perilaku karier dengan perilaku yang diharapkan pada usia tertentu atau pada tahap kehidupan kariernya, yang meliputi pemahaman diri dan konsistensi pemilihan karier, realisme dalam pemilihan pekerjaan, sikap terhadap perencanaan dan pengambilan keputusan karier, dan sikap dalam membuat perencanaan dan pengambilan keputusan. Kompetensi mahasiswa terhadap karier ialah tingkat kemampuan dan kesesuaian antara perilaku karier dengan perilaku yang diharapkan pada usia tertentu atau pada tahap kehidupan kariernya.

G. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori tentang dasar-dasar konseptual bimbingan dan konseling yang didasarkan pada pendekatan pengembangan.
- b. Menambah khasanah perkembangan bimbingan dan konseling di Indonesia, khususnya keefektifan bimbingan pengembangan, yang diterapkan untuk membimbing mahasiswa dalam meningkatkan kematangan karier mereka..
- c. Memberikan masukan adanya pengetahuan baru bagi bimbingan dan konseling di Indonesia tentang model bimbingan pengembangan dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa, sehingga mereka dapat meningkatkan potensinya secara optimal.
- d. Hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi pemantapan sekaligus aplikasi teori bimbingan dan konseling yang telah berkembang, yang intinya adalah bahwa program bimbingan dan konseling di perguruan tinggi yang baik adalah yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan mahasiswa.

- e. Hasil penelitian model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa ini dapat digunakan sebagai pijakan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori, konsep, serta teknik bimbingan dan konseling.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai penelitian bimbingan yang bersifat aplikatif, hasilnya memberikan kontribusi substansial pada lembaga pendidikan tinggi, dan konselor, baik pada produk model bimbingan dan konseling maupun proses penyusunannya. Bagi konselor, Ia dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk mengembangkan kompetensinya dalam memberikan layanan bimbingan di perguruan tinggi berdasarkan pendekatan pengembangan.
- b. Ditemukannya model bimbingan pengembangan ini, secara praktis dapat digunakan sebagai pengayaan model-model bimbingan dan konseling yang sudah ada, dan sebagai salah satu alternatif bantuan yang digunakan untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa.
- c. Sebagai penambahan wawasan bagi konselor di perguruan tinggi, yang belum memiliki gambaran tentang penerapan bimbingan pengembangan dalam upaya meningkatkan kematangan karier mahasiswa.

- d. Model bimbingan pengembangan ini bermanfaat untuk melakukan intervensi dalam upaya membantu mahasiswa meningkatkan kematangan karier mereka. Model bimbingan pengembangan untuk meningkatkan kematangan karier ini sekaligus memberikan alternatif lain model bimbingan dan konseling yang berbobot karena kelebihan yang dimilikinya.
- e. Bimbingan pengembangan juga bermanfaat bagi mahasiswa yang membutuhkan bimbingan secara sistematis untuk pencegahan dan pengatasan masalah, maupun pengembangan potensi mereka secara optimal.

