

# PROFIL KEMATANGAN KARIR MAHASISWA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SILIWANGI BANDUNG

Ahmad Rifqy Ash Shiddiqy  
STAI Siliwangi Bandung  
Email: rifqy45@gmail.com

**Abstract :** This research is driven by the tendency of guidance and counseling services at universities, especially in STAI Siliwangi Bandung by students to establish their future career maturity, nevertheless, the services obtained do not meet their expectations. Considering career guidance for students, especially student career maturity is left alone, passes, and runs by itself. Then students will experience confusion and unpreparedness in facing the next career demands. Students are the final status as learners before entering the world of work and following career demands, so they need direction, career guidance to stimulate the development and stabilization of their career orientation optimally according to the level and characteristics typical of the progress as it goes through. The purpose of this research is the formation of the maturity profile of the student's career. This research uses the quantitative method. This research produces (1) Maturity picture of Student Career (2) The effectiveness of career counseling to strengthen the maturity of the student's career. The conclusion of the research is the maturity of the student's career is in mature category, there is no career guidance service to strengthen student career maturity in STAI Siliwangi Bandung, based on the results of research can be formulated a model of collaborative career guidance services to harden the maturity of STAI Siliwangi Bandung student career.

**Keywords :** career maturity, student, and career guidance.

**Abstrak :** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kecenderungan dibutuhkannya layanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi, khususnya STAI Siliwangi Bandung oleh mahasiswa untuk memantapkan kematangan karirnya di masa depan, tetapi layanan yang didapatkan belum memenuhi harapan mahasiswa. Mempertimbangkan bimbingan karir bagi mahasiswa, terutama kematangan karir mahasiswa dibiarkan begitu saja, berlalu, dan berjalan dengan sendirinya. Maka mahasiswa akan mengalami kebingungan dan ketidaksiapan dalam menghadapi tuntutan karir selanjutnya. Mahasiswa merupakan status akhir sebagai peserta didik sebelum memasuki dunia kerja dan tuntutan karir selanjutnya, sehingga mereka membutuhkan arahan, bimbingan karir untuk menstimulasi perkembangan dan pemantapan orientasi karir mereka secara optimal sesuai tingkat dan karakteristik khas perkembangan yang dilaluinya. Tujuan penelitian ini adalah terbentuknya profil kematangan karir mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan : (1) Gambaran Kematangan Karir Mahasiswa (2) Efektivitas bimbingan karir untuk memantapkan kematangan karir mahasiswa. Kesimpulan penelitian adalah kematangan karir mahasiswa berada pada kategori matang, belum ada layanan bimbingan karir untuk memantapkan kematangan karir mahasiswa di STAI Siliwangi Bandung, berdasarkan hasil penelitian dapat dirumuskan model layanan bimbingan karir kolaboratif untuk memantapkan kematangan karir mahasiswa STAI Siliwangi Bandung.

**Kata Kunci :** kematangan karir, mahasiswa, dan bimbingan karir.

## A. PENDAHULUAN

Salah satu tugas perkembangan mahasiswa adalah mempersiapkan suatu karir. (Santrock, 2003:87). Mahasiswa diharapkan mampu menentukan karir untuk ditekuni dikemudian hari dan mulai mempersiapkan diri, baik dalam hal pendidikan ataupun keterampilan yang relevan dengan karir yang dipilih. Pemilihan bidang pekerjaan berkaitan erat dengan penentuan program pendidikan, karena suatu bidang pekerjaan menuntut seseorang untuk menyelesaikan pendidikan dan pelatihan tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Dalam (Sharf, 2006:75) ketika memasuki perguruan tinggi yaitu usia 18-24 tahun, berada pada tahap eksplorasi, dimana individu mencoba berbagai macam hal dengan tujuan untuk mengklarifikasi karir apa yang sebenarnya mereka inginkan, mulai menspesifikan karir yang akan diraih sesuai dengan minat mereka dan mulai membuat rencana secara lebih objektif dan konkrit berkaitan dengan tujuan yang akan mereka capai dan sudah mulai terjadi proses pencarian kerja yang tetap. Banyak remaja yang gagal untuk mengintegrasikan minat, keterampilan, bakat dan tidak dapat fokus kearah

tujuan karirnya yang utama, padahal ini adalah tugas utama dari tahap eksplorasi.

Perguruan tinggi memiliki peran yang penting untuk mempersiapkan sumber daya yang berkualitas dan berorientasi masa depan yang lebih matang dari jenjang sebelumnya. Artinya diharapkan perguruan tinggi mampu mencetak tenaga-tenaga terampil berkualitas yang mampu mengembangkan ilmu yang dimiliki dan dapat diaplikasi dalam pekerjaan atau profesi yang ditekuninya kelak (Nurmi, 2011:18). Karena alasan itulah, maka mahasiswa perlu memahami mengenai proses persiapan terhadap pilihan karir, yaitu memasuki dunia kerja sesuai dengan kemampuan dan bidang keahliannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh sebuah lembaga konsultasi psikologi di Bandung yang mengadakan pelatihan dengan tema "Strategi Menembus Dunia Kerja" (Anggraini, 2012:34). Kepada para peserta pelatihan tersebut diberikan angket mengenai berbagai bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dari angket tersebut ditemukan bahwa para calon sarjana baru tersebut kurang mengetahui dan memahami berbagai alternatif pekerjaan yang sesuai dengan

latar belakang pendidikannya serta lebih banyak memilih pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dengan pendidikan yang ditempuh.

Bimbingan karir di semua jenjang pendidikan, termasuk perguruan tinggi merupakan salah satu strategi penting untuk membantu konseli menghadapi transisi ke dunia kerja. Intervensi pengembangan karir yang efektif harus dimulai sejak dini dan secara kontinyu terus dikembangkan sampai masa dewasa. Upaya-upaya untuk mengintervensi proses karir sepanjang rentang kehidupan dapat mempercepat atau memperkuat penemuan pengetahuan, sikap-sikap, dan keterampilan-keterampilan tentang diri (*self*) dan dunia kerja (*world of work*). Melalui strategi layanan bimbingan karir, mahasiswa harus dipersiapkan untuk mengatasi perubahan *employment trends* dengan dibekali kemampuan kreativitas, fleksibilitas, dan adaptabilitas di tengah-tengah kehidupan yang penuh dengan kompleksitas dan ambiguitas. Dalam konteks ini, konseli harus dibekali kemampuan membuat keputusan karir secara cepat, tepat, dan efektif dengan terlebih dahulu memantapkan orientasi karirnya.

Mempertimbangkan bimbingan karir bagi mahasiswa, terutama kematangan karir mahasiswa dibiarkan begitu saja, berlalu, dan berjalan dengan sendirinya. Maka mahasiswa akan mengalami kebingungan dan ketidaksiapan dalam menghadapi tuntutan karir selanjutnya. Mahasiswa merupakan status akhir sebagai peserta didik sebelum memasuki dunia kerja dan tuntutan karir selanjutnya, sehingga mereka membutuhkan arahan, bimbingan karir untuk menstimulasi perkembangan dan pemantapan orientasi karir mereka secara optimal sesuai tingkat dan karakteristik khas perkembangan yang dilaluinya. Memahami bimbingan karir bagi mahasiswa, maka seorang dosen pembimbing akademik perlu, bahkan wajib memiliki kompetensi dalam memberikan layanan bimbingan karir dan menyediakan informasi karir yang *up-to-date*, kreatif, inovatif, interaktif, dan mudah diakses.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Konsep Dasar Bimbingan Karir

Pemahaman terhadap istilah bimbingan karir tidak terlepas dari pemahaman berkenaan dengan karir. Dalam kehidupan sosial kemasyarakatan, berbagai istilah yang berkenaan dengan karir dan pekerjaan seringkali dicampuradukkan. Pekerjaan mengandung arti sebagai aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara ekonomis, dapat berubah-ubah seiring waktu berjalan dikarenakan adanya kemungkinan ketidakcocokan. Lebih lanjut, karir didefinisikan lebih

luas dari pada hanya memenuhi kebutuhan ekonomis semata akan tetapi lebih dari rangkaian aktivitas yang dilakukan individu sepanjang rentang kehidupannya yang diyakini sebagai panggilan hidup serta mewarnai seluruh gaya hidupnya, Isaacson & Brown (dalam Afdal 2015:76). Sebagai suatu aktivitas yang nyata, karir memerlukan berbagai persiapan dan perencanaan yang matang sehingga membantu individu mencapai kesuksesan dan kemandirian untuk perkembangan yang optimal. Dalam pelayanan di perguruan tinggi hal-hal yang berkenaan dengan karir (termasuk dalamnya pekerjaan) diberikan melalui bimbingan karir.

Bimbingan karir merupakan salah satu upaya pendidikan yang membantu individu untuk mencapai kompetensi yang diperlukan dalam menghadapi masalah-masalah karir. Bimbingan karir merupakan bagian yang tak terpisahkan dari bimbingan dan konseling komprehensif yang pada awalnya disebut sebagai bimbingan jabatan. Dalam perkembangannya bimbingan jabatan telah diperluas menjadi bimbingan karir yang tidak hanya menekankan pelayanan pada keselarasan ciri diri individu dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan, melainkan juga ditekankan pada proses pemilihan dan pengambilan keputusan karir dalam perjalanan hidup siswa (Surya, 2012:63). Selain bimbingan karir, dikenal pula istilah konseling karir.

Pengertian bimbingan karir banyak ditemukan oleh para ahli, diantaranya yang dikemukakan Houghes (dalam Afdal 2015:84) yang menyatakan bahwa bimbingan karir merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh konselor untuk mendorong dan memberikan fasilitas perkembangan karir individu dalam seluruh kehidupan. Kegiatan bimbingan karir berhubungan dengan perencanaan pengambilan keputusan dan penyesuaian karir individu. Sedangkan Winkel (1997:38), mengemukakan bimbingan karir adalah bimbingan dalam memilih pekerjaan dan mempersiapkan diri untuk memasuki serta menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan jenis pekerjaan tertentu.

Herr & Cramer (1984:6) memberikan pengertian bimbingan karir sebagai "*The process of helping a person to develop and accept an integrated and adequate picture of himself and of his role in the world of work to test this concept again reality, and to convert it into a reality, with satisfaction to himself and to society*". Pengertian yang diberikan mengandung arti bahwa ada dua hal penting yang terkandung dalam makna bimbingan karir, yaitu proses membantu individu untuk memahami diri, menerima diri sendiri sekaligus menyesuaikan diri dengan dunia kerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir merupakan bantuan yang diberikan kepada mahasiswa untuk menemukan dan mempersiapkan dirinya agar mampu merencanakan karir dan mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan potensinya untuk kehidupan yang lebih baik di masa akan datang sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

## 2. Tujuan Bimbingan Karir

Bimbingan karir secara umum bertujuan untuk membantu individu memperoleh kompetensi yang diperlukan agar bisa menentukan perjalanan hidupnya dan mengembangkan karir yang dipilihnya secara optimal.

Tujuan bimbingan karir secara lebih khusus telah digariskan oleh Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN, 2007) dalam rambu-rambu penyelenggaraan bimbingan dan konseling dalam jalur pendidikan formal, khususnya tujuan layanan yang terkait dengan aspek karir yaitu :

- a. Memiliki pemahaman diri berkenaan dengan kemampuan, minat dan kepribadian yang terhubung dengan pekerjaan;
- b. Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi karir;
- c. Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja. Dalam arti mau bekerja dalam bidang pekerjaan apapun, tanpa merasa rendah diri, asal bermakna bagi dirinya dan sesuai dengan norma agama;
- d. Memahami relevansi kompetensi belajar berupa kemampuan menguasai pelajaran dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya di masa depan;
- e. Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir, dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosio-psikologis pekerjaan, prospek kerja dan kesejahteraan kerja;
- f. Memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran tertentu yang sesuai dengan minat, kemampuan dan kondisi kehidupan sosial ekonomi;
- g. Dapat membantu beberapa pola karir, yaitu kecenderungan arah karir, apabila seorang mahasiswa bercita-cita menjadi seorang dosen, amak senantiasa harus mengarahkan dirinya kepada sejumlah kegiatan yang relevan dengan karir tersebut;
- h. Mengenal keterampilan, kemampuan dan minat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam

suatu karir amat dipengaruhi oleh kemampuan dan minat yang dimiliki. Oleh karena itu, maka setiap orang perlu memahami kemampuan dan minatnya, dalam bidang pekerjaan apa dia mampu, dan apakah dia berminat terhadap pekerjaan tersebut;

- i. Memiliki kemampuan atau kemandirian untuk mengambil keputusan karir. (Depdiknas, 2008:199-200).

## 3. Kematangan Karir Mahasiswa

Pemaknaan karir terbagi menjadi dua kelompok. *Pertama*, definisi kematangan karir yang menekankan tahapan hidup (*life stage*). Crites (Herr & Cramer, 1979:174; Riyadi, 2006) misalnya, mengatakan "...the maturity of an individual's vocational behavior as indicated by the similarity between his behavior and that of the oldest individuals in his vocational stages". Kematangan karir dianggap sebagai kongruensi (kesesuaian) antara perilaku karir individu dengan perilaku karir yang diharapkan pada usia tertentu di setiap tahap (Super dalam Ilfiandra, 1997:52). Batasan ini ditambah dengan kutipan lain dari Super (Dillard, 1985:22; Riyadi, 2006) yang menyatakan kematangan karir sebagai "...accomplishment of career developmental steps as compared with other individuals of the same age". Secara umum definisi kematangan karir yang dinyatakan Super pada pendefinisian kelompok pertama ini berujung pada "...the successful accomplishment of age and stage developmental tasks across the life span" ICDM, (1996) dalam Jones, (2010:101). Definisi ini memungkinkan orang mengartikan bahwa setiap tahap perkembangan karir yang dilewati individu akan melalui proses kematangan karier, termasuk usia anak-anak yang berada pada level pertumbuhan (*growth*).

*Kedua*, definisi yang menyatakan bahwa kematangan karir sebagai "...the readiness to make appropriate career decisions" (Super dalam Savickas, 1998). Konsep ini muncul sebagai hasil dari penelitian ekstensif yang dilakukan Super dengan beberapa koleganya terhadap para remaja (Patton & Lokan, 2001:32-33). Mereka memusatkan perhatiannya pada "...readiness to make (a) good choice(s)" atau kesiapan individu untuk membuat pilihan yang tepat (Sharf, 1992:155; Savickas, 2001:51; Riyadi, 2006).

Super sebagaimana diterjemahkan Manrihu (1986:32-34) memperjelas definisi-definisi tersebut dengan membedakan antaran *Vocational Maturity I (Career Maturity/CM I)* dan *Vocational Maturity II (Career Maturity/ CM II)*. CM I didefinisikan sebagai tahap kehidupan di mana individu sebagaimana adanya ditunjukkan oleh tugas-tugas perkembangan

yang ia hadapi berhubungan dengan tahap kehidupan di mana ia diharapkan menjadi demikian berdasarkan umurnya. Definisi CM II menyatakan kematangan perilaku dalam tahap kehidupan sesungguhnya (dengan tidak memandang apakah itu tahap yang diharapkan), seperti ditunjukkan oleh perilaku yang terlihat dalam hubungannya dengan tugas-tugas perkembangan dari tahap kehidupan sebenarnya dibandingkan dengan perilaku individu-individu lainnya yang menghadapi tugas-tugas perkembangan yang sama. Intinya, definisi CM II tidak menekankan pencapaian tugas-tugas berdasarkan usia, namun lebih menekankan unsur “kesiapan” personal yang dimiliki individu untuk memenuhi tugas perkembangan karir dari tahap eksplorasi hingga tahap deklinasi. Artinya, batasan tersebut menekankan kematangan karir akan dilalui mulai dari saat individu berada pada tahap remaja yaitu pada tahap eksplorasi karir hingga tahap kemunduran.

*Career Maturity Inventory (CMI)*, yang dikonstruksi oleh Crites terdiri dari dua bagian, yang masing-masing menilai dimensi-dimensi kematangan karir yang berbeda, yaitu sikap dan kompetensi. Dimensi sikap, terdiri atas : (1) keterlibatan, mengukur kecenderungan arah tindakan individu terhadap pemilihan karir, kecenderungan yang dimanifestasikan dalam keterlibatan atau keikutsertaan dalam proses pengambilan keputusan karir, (2) kemandirian, ketidakbergantungan pada pihak lain, terutama orang tua dalam proses pengambilan keputusan karir, (3) orientasi, cara pandang individu dalam proses pengambilan keputusan karir, (4) kompromi, adanya keluwesan atau kerelaan individu untuk menerima usulan/saran dari pihak lain dalam kaitannya dengan proses pengambilan keputusan karir, dan (5) penentuan keputusan, adanya ketegasan/keajegan/kepastian dalam proses pengambilan keputusan karir. Dimensi kompetensi, terdiri atas : (1) pemahaman diri, yaitu penguasaan terhadap kelebihan dan kekurangan diri sendiri, (2) informasi pekerjaan, penguasaan terhadap syarat-syarat pekerjaan, pendidikan/pelatihan pekerjaan dan pengetahuan praktis tentang pekerjaan, (3) pemilihan pekerjaan, penguasaan terhadap seleksi tujuan dan nilai-nilai pribadi yang dikejar dalam suatu pekerjaan, (4) perencanaan pekerjaan, penguasaan terhadap langkah-langkah yang logis dan sistematis dalam proses merencanakan dan mengambil keputusan karir, dan (5) pemecahan masalah, penguasaan terhadap cara-cara/strategi dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi dalam proses pengambilan keputusan karir.

Berdasarkan uraian dari beberapa batasan kematangan karir di atas, mungkin kedua pengertian tersebut benar bagian dari pernyataan Super tentang kematangan karir. Namun, definisi konseptual kematangan karir untuk kepentingan studi ini dijatuhkan pada penjelasan kematangan karir kelompok ke dua yang menyatakan kematangan karir sebagai kesiapan individu dalam membuat keputusan-keputusan karir yang tepat (Riyadi, 2006). Dari keadaan itu, konstruk beserta dimensi-dimensi yang membangunnya sangat detail dan jelas (Sharf, 1992; Patton & Lokan, 2001; Riyadi, 2006). Selain itu, makna kematangan karir kelompok kedua ini sesuai dengan pendapat Hurlock (dalam Afdal 2015:47). yang mengatakan bahwa istilah “kematangan” merujuk pada kesiapan fungsi-fungsi individu untuk melakukan tugas perkembangan “belajar” untuk memperoleh pengalaman, sehingga dengan begitu individu dapat berkembang. Dari pernyataan Hurlock itu jelas sekali bahwa inti dari istilah kematangan adalah adanya “kesiapan”.

Secara keseluruhan, konsep kematangan karir dalam konteks *developmental* digunakan untuk menunjukkan tingkat perkembangan karier, yaitu tahap yang dicapai pada kontinum perkembangan karir dari tahap eksplorasi sampai dengan tahap kemunduran (Super, 1957; Tennyson *et. al.*, 1974 dalam Manrihu, 1986:32; Riyadi, 2006). Apabila dihubungkan dengan konsep Super (Sharf, 1992:190-191) tentang istilah *recycling*, maka pernyataan di atas dapat dimaknai bahwa individu bisa saja mengalami beberapa kali kematangan karier, terutama jika individu yang bersangkutan mengalami proses “daur ulang” (setelah melewati tahap kemunduran, kembali lagi memulai perkembangan kariernya dari mulai tahap eksplorasi dan seterusnya).

Konstruk kematangan karir Super dapat dipelajari dari inventori yang telah dikembangkan dengan para koleganya yakni inventori perkembangan karir (*Career Development Inventory/CDI*). Dalam CDI terdapat lima aspek pokok kematangan karier, yaitu perencanaan karir (*career planning*), eksplorasi karir (*career exploration*), pengetahuan tentang membuat keputusan (*decision making*), informasi (sejumlah pengetahuan) tentang dunia kerja (*world-of-work information*), dan pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledge of the preferred occupational group*) (Sharf, 1992:155-159; Patton & Lokan, 2001:33-34; Riyadi, 2006). Kemudian, aspek terakhir dalam kematangan karir Super yang tidak ada dalam CDI adalah realisme keputusan karir (*realism*) (Sharf, 1992:155; Riyadi, 2006). Dengan demikian, konsep kematangan karir

Super dibangun oleh enam aspek, termasuk realisme.

Di dalam pembahasan berikutnya, mahasiswa diidentifikasi berada pada tahap eksplorasi karier. Khususnya pada sub *transisi* (18–21 tahun), yang ditandai dengan menonjolnya pertimbangan yang lebih realistis untuk memasuki dunia kerja atau latihan profesional serta berusaha mengimplementasikan konsep dirinya. Kemudian sub *mencoba* (*trial*) – dengan sedikit komitmen (22–24 tahun), ditandai dengan mulai ditemukannya lahan atau lapangan pekerjaan yang dipandang cocok, serta mencobanya sebagai sesuatu yang sangat potensial.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis perbedaan profil kematangan karir mahasiswa STAI Siliwangi Bandung sebelum dan sesudah dilakukan perlakuan berupa intervensi melalui penafsiran secara statistik.

Pendekatan yang digunakan adalah eksperimen quasi dengan desain penelitian *nonequivalent pretest-posttest control group design* (*pretest-posttest* dua kelompok). Penelitian eksperimen quasi dapat diartikan sebagai penelitian yang mendekati eksperimen atau eksperimen semu, dan merupakan penelitian yang dilakukan melalui uji coba untuk mengontrol atau memanipulasi variabel yang relevan.

### D. HASIL PENELITIAN

#### 1. Profil Kematangan Karir Mahasiswa STAI Siliwangi Bandung

Hasil penelitian menunjukkan kematangan karir mahasiswa STAI Siliwangi Bandung tahun akademik 2016/2017 mencapai 53,52% berada pada kategori kurang matang (sedang), sebesar 37,48% berada pada kategori matang (tinggi) dan 9% berada pada kategori tidak matang (rendah). Secara lebih rinci gambaran kematangan karir mahasiswa disampaikan dalam tabel berikut.

#### Gambaran Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat STAI Siliwangi Bandung

Kriteria	Persentase
Matang	37,48
Sedang	53,52
Tidak Matang	9,00
Jumlah	100

#### Gambaran Kematangan Karir Mahasiswa Per-Aspek

Pada aspek sikap terhadap pilihan karir dalam bidang profesi kependidikan dua indikator berada pada kategori tinggi yaitu : indikator orientasi sebesar 88,45%. Indikator keterlibatan sebesar 47,94%, indikator kemampuan untuk bekerjasama/kompromi sebesar 49,18%, dan indikator penentuan keputusan sebesar 45,05% berada pada kategori sedang dan indikator kemandirian, sebesar 6,91% berada pada kategori rendah.

#### Gambaran Kematangan Karir Aspek Sikap

Sikap	Indikator	Kategori	Persentase
1	Keterlibatan	Sedang	47,94
2	Kemandirian	Rendah	6,91
3	Orientasi	Tinggi	88,45
4	Kompromi	Sedang	49,18
5	Penentuan keputusan	Sedang	45,05

Pada aspek Kompetensi karir mahasiswa dalam memilih karir pada bidang profesi kependidikan menggambarkan kategori tinggi. Indikator pemahaman diri, sebesar 85,36%, serta penguasaan informasi pekerjaan sebesar 55,57 %, dan indikator pemilihan pekerjaan berada pada kategori sedang sebesar 43,30%, serta indikator perencanaan pekerjaan sebesar 11,75%, dan indikator pemecahan masalah 14,85% berada pada kategori rendah.

#### Gambaran Kematangan Karir Mahasiswa Aspek Kompetensi

Kompetensi	Indikator	Kategori	Persentase
1	Pemahaman diri	Tinggi	85,36
2	Informasi pekerjaan	Sedang	55,57
3	Pemilihan pekerjaan	Sedang	43,30
4	Perencanaan pekerjaan	Rendah	11,75
5	Pemecahan masalah	Rendah	14,85

Secara umum mahasiswa berada pada kategori sedang atau kurang matang dalam karirnya. Hal tersebut ditunjukkan dengan sikap yang ragu-ragu terhadap pekerjaan dalam bidang profesi kependidikan dan belum mampu menguasai pemilihan pekerjaan dalam bidang profesi kependidikan.

## 2. Hasil Uji Efektifitas

Hasil uji efektifitas kematangan karir mahasiswa menunjukkan bahwa model bimbingan karir kolaboratif yang diimplementasikan mampu meningkatkan kematangan karir mahasiswa. Keefektifan penelitian ini tentunya tidak datang secara tiba-tiba melainkan melalui proses penelitian. Keberhasilan penelitian ini didukung oleh adanya studi kebutuhan (*need assesment*) terhadap kebutuhan siswa dalam memantapkan karirnya. Melalui studi pendahuluan yang sudah dilakukan, dosen memahami bahwa kegiatan bimbingan bukanlah kegiatan insidental semata, yang hanya dilaksanakan jika mahasiswa menghadapi masalah, akan melakukan kajian tentang berbagai kebutuhan mahasiswa dan juga studi terhadap berbagai kebutuhan orangtua terhadap pendidikan anaknya.

Bimbingan karir ini secara efektif merubah kematangan karir mahasiswa ke arah yang lebih mantap, dikarenakan adanya evaluasi, baik dari mahasiswa, dosen maupun oleh orang tua itu sendiri. Evaluasi yang dimaksud dapat berupa evaluasi proses pelaksanaan rencana tindakan per minggu bagi dosen dan mahasiswa di perguruan tinggi dan evaluasi terhadap pengisian lembar kerja mahasiswa di rumah oleh orang tua. Evaluasi penting dilakukan oleh berbagai pihak dalam pelaksanaan bimbingan untuk melihat sejauh mana kualitas keberhasilan model bimbingan.

Pada akhirnya, model ini dapat diterapkan untuk membantu mahasiswa memantapkan karir yang lebih mantap sebagai bagian dari bimbingan karir. Pelaksanaan model ini memenuhi harapan Jones (2010) yang mengharapkan hendaknya bimbingan karir membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan dan keterampilan lainnya yang diperlukan untuk sukses pada tahapan selanjutnya. Melalui bimbingan karir kolaboratif karir mahasiswa dibantu untuk mencapai potensi mereka sepenuhnya untuk menjadi pembelajar yang efektif, warga yang bertanggung jawab, dan produktif. Penelitian yang dilakukan oleh John juga menunjukkan bahwa keterlibatan orangtua dalam pendidikan anak khususnya melalui interaksi kampus seperti *open house*, pertemuan orang tua-dosen dan pameran karir memiliki hubungan yang positif dengan keberhasilan anak. Keterlibatan keluarga dalam proses perguruan tinggi lanjutan dan eksplorasi karir merupakan kontribusi penting bagi pembangunan pendidikan dan karir remaja yang positif. Hargrove et al. (2009) melalui hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa dosen profesional hendaknya memanfaatkan advokasi dan keterampilan

kepemimpinan yang akan berpengaruh positif pada kesuksesan mahasiswa.

## E. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah diberikan bimbingan karir kolaboratif sebagian besar mahasiswa semester tujuh/tingkat empat tahun akademik 2016/2017 STAI Siliwangi Bandung pada umumnya cenderung mencapai kematangan karir pada kategori sedang. Kondisi ini ditandai dengan adanya sikap positif terhadap pilihan karirnya dan memiliki kompetensi karir yang tinggi.

Secara umum diperoleh bukti empirik bahwa bimbingan karir efektif untuk untuk mengembangkan kematangan karir mahasiswa. Dengan kata lain hasil uji coba model menunjukkan bahwa ditinjau secara keseluruhan baik pada setiap aspek maupun indikator-indikatornya cenderung mengalami perubahan tingkat kematangan yang lebih berarti (signifikan) setelah menggunakan bimbingan karir, meskipun terdapat beberapa indikator yang menunjukkan secara tidak signifikan. Namun demikian model bimbingan karir kolaboratif ini, dapat memberikan kontribusi sebagai pendekatan yang efektif untuk mengembangkan kematangan karir mahasiswa STAI Siliwangi Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afdal. (2015). *Model Bimbingan Karir Kolaboratif dalam Memantapkan Perencanaan Karir Siswa SMA*. Disertasi. Tidak diterbitkan. SPS UPI Bandung.
- ABKIN. (2007). *Penataan Pendidikan Profesional Konselor dan Layanan bimbingan dan konseling dalam jalur pendidikan formal*. Bandung: Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia.
- Anggraini. (2012). *Gambaran Kematangan Karir Pada Mahasiswa yang Meingikuti Unit Kegiatan Mahasiswa d Universitas Sumatera Utara*. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Volume 01 Nomor 01, 23-28.
- Crites, J.O. (1981). *Career Counseling : Models, Methods, and Materials*. New York : McGraw-Hill Book Company Vol. 30, no 2.
- Depdiknas & UPT LBK UPI. (2008). *Panduan Program Pengembangan Perencanaan Karir Mahasiswa IKIP Bandung*. Depdiknas & UPTLBK UPI.
- Hargrove, et al. (2009). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61, hlm. 1-17. Santrock,

- John W. (2003). Alih Bahasa: Istiwidayanti dan Soejarwo. *Perkembangan Remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Herr, E.L., & Cramer, S.H. (1984). *Career Guidance and Counseling Through the Life Span, Systematic Approach*. Boston: Little Brown.
- Houghes, K.L. & Karp, M.M. (2004). *School Based Career Development : A Synthetic of the Literature*. Institute on Education and Economy. [Online]. tersedia di : <http://www.tc.columbia.edu>. [11 Maret 2016].
- Hurlock, E. B. (1980). Alih Bahasa. Istiwidayanti dan Soedjarwo. *Psikologi Perkembangan. Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Iffiandra. (1997). Kontribusi Konsep Diri terhadap Kematangan Karir Siswa. *Skripsi* pada Jurusan PPB FIP UPI Bandung : tidak diterbitkan.
- Isaacson, L.E. & Brown, D. (1997). *Career information, Career Counseling and Career Development* (APA 6<sup>th</sup> ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Jones, V. R. (2010). Virginia's academic and career plan emphasizes middle school. *Techniques*, 85 (7), hlm. 24.
- Manrihu, M.T. (1992). Pengantar bimbingan dan konseling karir. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manrihu, M.T. (1986). Studi tentang Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir Siswa SMA di Sulawesi Selatan. *Disertasi* pada PPS UPI Bandung : tidak diterbitkan.
- Nurmi, Erik-Jari. (2011). *Future Orientation*. University of Helsinki
- Patton, W. & Lokan, J. (2001). "Perspectives on Donald Super's Construct of Career Maturity". *International Journal for Education and Vocational Guidance*. 1, 31-48.
- Riyadi, A.R. (2006). Pengembangan Alat Ukur Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas. *Skripsi* pada Jurusan PPB FIP UPI. Bandung : tidak diterbitkan.
- Savickas, M.L. (1998). "A Developmental Perspective on Vocational behavior : Career Pattern, Salience, and Themes". *International Journal for Education and Vocational Guidance*. 1, 31-48.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counseling (Fifth edition)*. CA USA: Brooks/Cole Cengage Learning.
- Sharf, Richard.S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. 4 edition. California: Thomson Wadsworth.
- Sharf, R.S. (1992). *Applying Career Development Theory to Counseling*. California : Woodsworth, Inc.
- Super. D. E., & Bowsbey. J. H. (1979). *Golden Career Exploration*. New York : Psychological Corporation.
- Surya, M. (2012). "Bimbingan Karir Berbasis Nilai-nilai Keluarga. Makalah. Keynote Speaker dalam "Seminar dan Lokakarya Nasional Bimbingan Karir" diselenggarakan oleh Sekolah Pasca Sarjana UPI Bandung bekerja sama dengan MGBK Kabupaten Bandung, bertempat di SMK Negeri 2 Baleendah Kabupaten Bandung, tanggal 27 Nopember 2012.
- Winkel, W.S. (1997). *Bimbingan dan konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.