

# HANDOUT PENINGKATAN LAYANAN BIMBINGAN & KONSELING BAGI DOSEN KONSELOR DI PERGURUAN TINGGI

Mulawarman, Ph.D., Prof. DYP. Sugiharto, M. Pd., Kons.,  
Sunawan, Ph. D., Dr. Sinta Saraswati, M. Pd., Kons.,  
Edwindha Prafitra Nugraheni, M. Pd., Kons.,  
Vira Mulyawati, S. Pd.

Pusat Kajian Konseling Pendidikan dan Komunitas (PK2PK)  
Jurusan Bimbingan dan Konseling  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Semarang



## PRAKATA

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta rencana terbaik-Nya, sehingga Handout Peningkatan Layanan Bimbingan dan Konseling Bagi Dosen Konselor di Perguruan Tinggi dapat disusun. Handout ini harapannya dapat membantu perguruan tinggi dalam menyelenggarakan layanan bimbingan dan konseling bagi dosen konselor di perguruan tinggi. Harapannya, dengan handout ini dapat lebih baik dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi.

Handout ini berisi penjelasan mengenai Spektrum Bimbingan dan Konseling di Perguruan Tinggi, Bimbingan dan Konseling Karier di Perguruan Tinggi, Adaptabilitas Karier: Strategi Menghadapi Tantangan Karier Mahasiswa, Adaptabilitas Karier: Strategi Menghadapi Tantangan Karier Mahasiswa, dan Asesmen Bimbingan dan Konseling di Perguruan Tinggi.

Selanjutnya, dalam penulisan handout ini dirasa masih banyak kekurangan, sehingga penulis mengharapkan saran, pendapat, maupun kritikan yang membangun guna senantiasa dapat memperbaiki dan mengembangkan kemampuan diri. Akhirnya, semoga kegiatan pelatihan ini dapat memberikan manfaat kepada pihak terkait dan masyarakat luas.

Semarang, 27 November 2021

Tim Penulis



## DAFTAR ISI

COVER .....	i
PRAKATA .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
SPEKTRUM BIMBINGAN DAN KONSELING DI PERGURUAN TINGGI .....	1
BIMBINGAN DAN KONSELING KARIER DI PERGURUAN TINGGI.....	6
ADAPTABILITAS KARIER: STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN KARIER MAHASISWA .....	10
ASESMEN BIMBINGAN DAN KONSELING DI PERGURUAN TINGGI.....	14
<i>PROBLEM SOLVING SKILLS</i> PADA DOSEN PEMBIMBING .....	17
DAFTAR PUSTAKA .....	20
LAMPIRAN .....	23

# SPEKTRUM BIMBINGAN DAN KONSELING DI PERGURUAN TINGGI

## Keberadaan

Komponen layanan pendidikan kepada mahasiswa yang terpadu dalam keseluruhan proses penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi, dengan fokus layanan memfasilitasi pengembangan optimal aspek pribadi, sosial, belajar, dan karier.

## Prinsip Layanan

- Pengembangan, BKPT tidak sekedar mengembangkan layanan yang bersifat korektif dan terapeutik, melainkan memetakan titik sentral kepada antisipasi dan pencegahan kendala, serta pengoptimalan kekuatan potensi mahasiswa dan dukungan kontekstual.
- Individuasi, kepeduliannya memfasilitasi perkembangan potensi, harkat dan martabat mahasiswa sesuai dengan fitrah dan segenap perangkat keindividualannya.
- Futuristik, mendampingi dan mengantarkan mahasiswa kearah pengembangan wawasan, sikap dan perilaku antisipatif, khususnya dalam mengembangkan kemampuan kehidupan karier di masa depan.



## Tujuan Layanan

- membantu memfasilitasi kemudahan dan kelancaran mahasiswa dalam mencapai tugas-tugas perkembangannya, melalui upaya pengembangan kemampuan mahasiswa dalam mengambil keputusan secara mandiri, mempertautkan kepentingan individu dengan tuntutan sosial, dan menyelaraskan potensi mahasiswa dengan kemungkinan pekerjaan dan kariernya di masa depan.

## Fungsi Layanan

### 1. Fungsi Pemahaman

Membantu mahasiswa agar memiliki pemahaman terhadap dirinya (potensinya) dan lingkungannya (pendidikan, pekerjaan, dan norma), sehingga mahasiswa mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal, dan menyesuaikan dirinya dengan lingkungan secara dinamis dan konstruktif.

## 2. Fungsi Pencegahan

- Membantu mahasiswa untuk senantiasa mengantisipasi berbagai masalah yang mungkin terjadi dan berupaya untuk mencegahnya.
- Melalui fungsi ini BKPT memberikan layanan bimbingan kepadamahasiswa tentang cara menghindarkan diri dari perbuatan atau kegiatan yang mengganggu atau menghambat perkembangan mahasiswa.
- Jenis layanan yang dapat digunakan adalah pelayanan orientasi, informasi, dan bimbingan kelompok.

## 3. Fungsi Penyembuhan

- Merupakan fungsi kuratif untuk membantu mahasiswa mengatasi masalah yang dihadapinya, baik yang menyangkut aspek pribadi, sosial, belajar, maupun karier.
- Jenis layanan yang digunakan adalah konseling.

## 4. Fungsi Pengembangan

- Membantu mahasiswa mengembangkan potensi dan passionnya agar agar terfokus dan terarah para pengembangan kompetensi bermakna bagi kehidupan masa depannya.

## **Bidang Layanan**

### 1. Bidang Pengembangan Pribadi

- Membantu mahasiswa dalam memahami, menilai, dan mengembangkan potensi dan kecakapan, bakat dan minat, serta kondisi yang sesuai dengan karakteristik kepribadian dan kebutuhan dirinya.
- Tujuannya, mahasiswa mampu mengenal diri sendiri dan dapat menjadi pribadi yang efektif dalam mengembangkan dirinya.

### 2. Bidang Pengembangan Sosial

- Membantu mahasiswa dalam memahami dan menilai serta mengembangkan kemampuan hubungan sosial yang sehat dan efektif dengan teman sebaya, anggota keluarga, dan warga lingkungan sosial yang lebih luas.
- Tujuannya, mahasiswa memahami diri kaitannya dengan interaksi dirinya dalam dengan lingkungan dan etika yang didasari dengan budi pekerti luhur dan tanggung jawab sosial.

### 3. Bidang Pengembangan Belajar

- Membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan belajar dalam proses Pendidikan di Jurusan/ Program studi yang ditempuh, secara akuntabel dan mandiri.
- Tujuannya, mahasiswa mengenal, menumbuhkan dan mengembangkan diri, sikap dan kebiasaan belajar secara efektif dalam proses dan penyelesaian studi.

#### 4. Bidang Pengembangan Karier

- Membantu mahasiswa dalam memahami dan menilai informasi, serta memilih dan mengambil keputusan karier.
- Tujuannya, mahasiswa mengenal dengan baik dunia kerja yang terkait dengan masa depan karier jurusan/ program studi yang ditempuh.

### **Jenis Layanan**

#### 1. Layanan Orientasi

- Layanan yang memfasilitasi mahasiswa memahami lingkungan baru, terutama lingkungan PT, Fakultas, Prodi dan.
- Tujuannya, mahasiswa mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru (PT, Fakultas, Prodi) secara cepat dan tepat, sehingga mempermudah dan memperlancar berperannya mahasiswa dalam lingkungan baru tersebut.

#### 2. Layanan Informasi

- Layanan yang memfasilitasi mahasiswa menerima dan memahami berbagai informasi ( belajar, pergaulan, program pengembangan, karier, dsb).
- Tujuannya, mahasiswa mampu mengambil keputusan secara tepat tentang sesuatu, dalam bidang pribadi, sosial, belajar maupun karier berdasarkan informasi yang diperolehnya.

#### 3. Layanan Penempatan dan Penyaluran

- Layanan yang memfasilitasi mahasiswa memperoleh penempatan dan penyaluran dalam berbagai kegiatan akademik dan akademik.
- Tujuannya, mahasiswa mampu mengembangkan potensi, bakat, minat, dan passionnya secara optimal.

#### 4. Layanan Bimbingan Kelompok

- Layanan yang memfasilitasi mahasiswa secara bersama-sama melalui dinamika kelompok memperoleh wawasan dari suatu pokok bahasan (topik) tertentu untuk menunjang pemahaman dan pengembangan kemampuan sosial, serta untuk pengambilan keputusan.
- Tujuannya, mahasiswa mampu mencegah berkembangnya masalah atau kesulitan dalam proses penyelesaian studi. Topik yang dibahas dalam bimbingan kelompok dapat berupa informasi yang berkenaan dengan masalah pendidikan, pekerjaan, pribadi, dan masalah sosial yang tidak disajikan dalam bentuk mata kuliah.

#### 5. Layanan Konseling

- Layanan yang memfasilitasi mahasiswa memperoleh layanan langsung) untuk memecahkan atau mengentaskan permasalahan yang dihadapinya.

- Tujuannya, mahasiswa mampu mengentaskan masalah yang dihadapinya, sehingga dapat mengikuti dan menyelesaikan program Pendidikan dengan efektif dan berprestasi.

## 6. Layanan Mediasi

- Layanan yang memfasilitasi dua pihak atau lebih yang sedang dalam keadaan saling tidak menemukan kecocokan, yang menjadikan mereka saling berhadapan, saling bertentangan, saling bermusuhan
- Tujuan layanan ini adalah membantu tercapainya kondisi hubungan yang positif dan kondusif di antara individu-individu yang berselisih.

## Kegiatan Pendukung

### 1. Aplikasi Instrumen

- Kegiatan pendukung BKPT untuk mengumpulkan data dan keterangan tentang diri dan lingkungan mahasiswa.
- Pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan berbagai instrumen, baik tes maupun non tes.

### 2. Himpunan Data

- Kegiatan pendukung BK untuk menghimpun seluruh data dan keterangan yang relevan dengan keperluan pengembangan peserta didik.
- Himpunan data perlu diselenggarakan secara berkelanjutan, sistematis, komprehensif, terpadu, dan sifatnya tertutup.

### 3. Konferensi Kasus

- Kegiatan pendukung BK untuk membahas permasalahan mahasiswa dalam suatu forum pertemuan yang dihadiri oleh berbagai pihak yang diharapkan dapat memberikan bahan, keterangan, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya permasalahan tersebut.
- Pertemuan dalam rangka konferensi kasus bersifat terbatas dan tertutup.

### 4. Kunjungan Rumah

- Kegiatan pendukung BK untuk memperoleh data, keterangan, kemudahan dan komitmen bagi terentaskannya permasalahan mahasiswa melalui kunjungan ke rumahnya.
- Kegiatan ini memerlukan kerjasama yang penuh dari orang tua dan anggota keluarga lainnya.

### 5. Alih Tangan Kasus

- Kegiatan pendukung BK untuk mendapatkan penanganan yang lebih tepat dan tuntas atas masalah yang dialami mahasiswa dengan memindahkan penanganan kasus dari satu pihak ke pihak lainnya.
- Kegiatan ini memerlukan kerjasama yang erat dan mantap antara berbagai pihak yang dapat memberikan bantuan atas penanganan masalah tersebut.



## Dukungan Sistem

### 1. Penataan Kebijakan

Implementasi layanan harus ditopang oleh serangkaian kebijakan yang jelas, sekurang-kurangnya mencakup: (1) struktur organisasi, (2) pengadaan dan pengembangan staf, dan (3) penyediaan dan pengembangan sarana pendukung, termasuk alokasi pendanaan secara rasional dan proporsional.

### 2. Penataan Aspek Managerial dan Operasional

- Peran, tugas, dan tanggung jawab pimpinan (PT, Fakultas, Prodi), Dosen pengajar, Dosen PA, Dosen Konselor, tenaga administrasi BK
- Pengembangan mekanisme kerja, sistem informasi dan monitoring, supervisi, dan evaluasi
- Pengembangan perangkat operasional administrasi bimbingan dan konseling.

### 3. Pengembangan Program

- Pengembangan program BK di PT didasarkan kepada kondisi obyektif pencapaian tugas-tugas perkembangan mahasiswa yang dipadu dengan analisis peluang, hambatan dan tantangan lingkungan perkembangan mahasiswa.
- Program disusun dengan koordinasi integrasi dengan keseluruhan program pendidikan di perguruan tinggi.
- Kebijakan pengembangan program untuk kurun waktu satu tahun sekali implementasinya perlu dijabarkan menjadi program per-semester dan program per-bulan.
- Pengembangan program bimbingan ini disusun secara jelas dengan arah dan derap yang seimbang keberbagai jurusan/ program studi.

### 4. Pemanfaatan Sumber Daya Masyarakat

Beberapa unsur masyarakat yang potensial menjadi sumber daya yang mendukung pelaksanaan layanan BKPT antara lain:

- Organisasi profesi: PPNI, ABKIN, HIMPSI, IDI.
- Orang tua mahasiswa.
- Lembaga atau organisasi, swasta, dan kemasyarakatan.



## BIMBINGAN DAN KONSELING KARIER DI PERGURUAN TINGGI

### Rasional Perkembangan Karier Mahasiswa di Era Digital

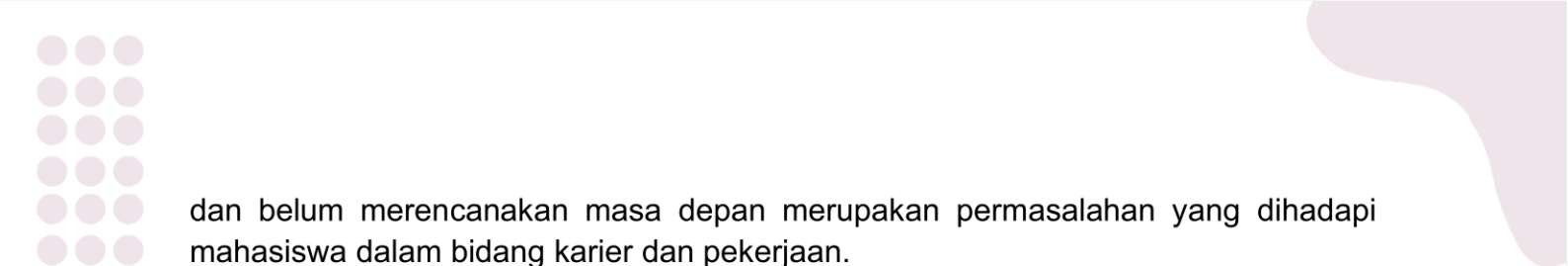
Perkembangan teknologi di era industri 4.0 saat ini membawa banyak dampak perubahan terhadap kehidupan, terutama terkait dengan aspek karier. Di era industri sebelumnya, karier bersifat linear. Artinya, di awal masa kehidupan individu mereka berusaha mendapatkan pendidikan agar mencapai kompetensi dan kualifikasi tertentu dan setelah lulus mereka bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya. Mereka berkarier dalam bidang yang relevan dengan kompetensi dan kualifikasinya dalam durasi yang lama atau sampai pensiun.

Berbeda dengan era saat ini perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju dan berkembang saat ini menuntut semua individu memiliki kompetensi atau keahlian (Wijaya, 2016). Chan (2017) mengungkapkan bahwa pada abad 21 karier menjadi lebih fleksibel, berorientasi pada minat dan mengarahkan diri sendiri, kejelasan akan tujuan karier saja tidak lagi cukup diperlukan keterlibatan individu dalam perilaku karier proaktif sangat penting saat ini dimiliki oleh individu.

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan yang memfasilitasi perkembangan diri generasi penerus bangsa, sudah semestinya bertanggung jawab secara penuh dan terarah untuk mengembangkan kemampuan mahasiswa agar mampu beradaptasi dan bersaing, termasuk didalamnya kemampuan untuk mempersiapkan diri untuk masuk ke dunia karier yang diminatinya. Terlebih lagi saat ini dunia karier yang ada pada masa disrupsi adalah dunia karier yang penuh dinamika, tidak menentu, dan mengalami perubahan yang sangat cepat (De Vos, 2016:14).

Dinamika karier pada era disrupsi yang berubah-ubah turut menjadi prediktor perkembangan karier individu, dimana terdapat pertentangan dan pergeseran konsepsi karier menjadi lebih dinamis dan semakin bervariasi (De Vos, 2016: 16). Fenomena yang terjadi saat ini, dinamika karier yang dinamis dan bervariasi membuat seseorang yang tidak siap pada perubahan menjadi ragu dan pada akhirnya menghadapi kesulitan dalam mengembangkan kariernya. Selain itu secara teoritik keilmuan, apabila mencermati perkembangan teori karier, dinamika karier juga turut membuat penyesuaian teori karier yang sudah ada dan juga membuat munculnya konsepsi-konsepsi teori yang baru yang lebih adaptif pada era disruptif ini (De Vos, 2016: 24). Oleh karena itu konsep-konsep teori perkembangan karier yang dikemukakan oleh para tokoh sebelumnya, misalnya Super (1990) dan Holland (1997), disempurnakan dan disesuaikan dengan fenomena yang ada pada masa ini.

Edwindha dkk., (2017) mendeskripsikan dampak dari mahasiswa yang merasa salah jurusan yaitu mengakibatkan ketidaksiapan mahasiswa untuk menjalani kehidupan kampus dengan beragam tugas dan masalah yang terjadi yang akhirnya mahasiswa seringkali mengeluh dan merasa tidak mampu untuk mengikuti perkuliahan yang ditempuh. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Hidayat (dalam Hartono & Gunawan, 2017) bahwa belum memahami potensi diri, kurang memahami bidang kerja yang diinginkan, khawatir tidak mendapat pekerjaan,



dan belum merencanakan masa depan merupakan permasalahan yang dihadapi mahasiswa dalam bidang karier dan pekerjaan.

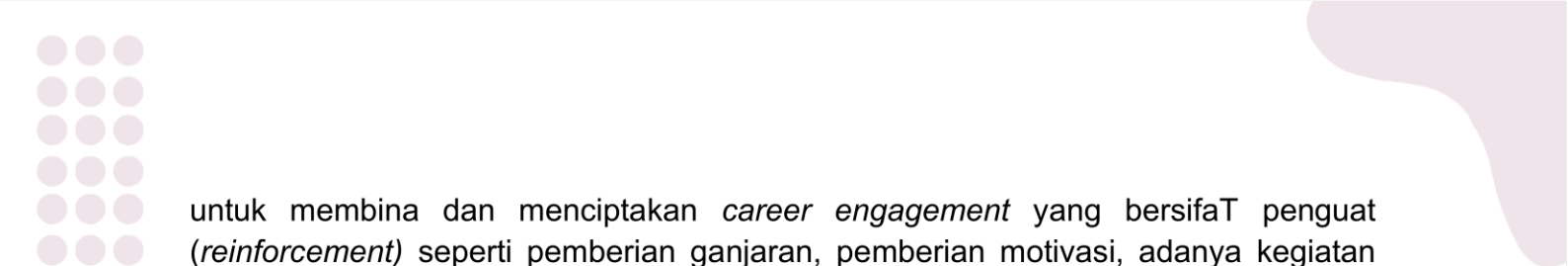
Mahasiswa perlu mengembangkan kesiapan kerja dan keterampilan kerja, mengeksplorasi jalur karier yang memungkinkan dipilih, membentuk tujuan dan rencana kejuruan yang lebih spesifik, sehingga dapat bertindak untuk mengimplementasikan tujuan-tujuan tersebut (Lent & Brown, 2013). Baiti dkk. (2017) bahwa untuk mewujudkan suatu perencanaan dimasa depan, mahasiswa perlu melakukan langkah-langkah yang membawa dirinya dalam kesiapan menghadapi setiap tantangan yang akan dihadapinya, diperlukan juga adanya suatu usaha yang gigih untuk mendapatkan apa yang dia inginkan. Dengan adanya suatu usaha yang keras untuk mendapatkan yang diinginkan dengan mengeksplorasi kariernya mahasiswa diprediksi akan memiliki karier yang sukses dimasa depan.

### **Career Engagement (Keterlibatan Karier)**

Perjalanan karier setiap individu memiliki tantangan masing-masing. Perubahan yang senantiasa terjadi membutuhkan penyesuaian terus menerus. Salah satu bentuk perilaku karier yang dinamis dan sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan karier adalah keterikatan karier (*career engagement*). Ketika menjalani kariernya, penting bagi individu untuk terlibat penuh dan memiliki ikatan khusus dalam menjalankan semua aktivitasnya. Karier individu akan meningkat jika didukung dengan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tujuan kariernya. Keterikatan (*engagement*) yang dimaksudkan dalam perjalanan karier individu merupakan perilaku, dan bukan merujuk pada pikiran, identitas, kesiapan, sikap, aspirasi, maupun strategi manajemen diri.

Hirschi (2014) mendeskripsikan *career engagement* sebagai tingkat dimana seseorang secara proaktif mengembangkan kariernya sebagaimana dinyatakan oleh perilaku karier yang beragam. *Career engagement* merupakan hubungan emosional dan kognitif saat ini dengan karier seseorang yaitu keadaan dimana seseorang terfokus, berenergi dan dapat memperoleh kesenangan dari kegiatan yang terkait dengan pekerjaan dan peran kehidupan lainnya (Pickerell, dalam Neault: 2013). Didukung dengan pendapat Hirschi (2014) bahwasanya *career engagement* yang dimiliki mahasiswa saat di universitas memprediksi pekerjaan yang lebih tinggi dan kepuasan karier beberapa bulan kemudian setelah mulai bekerja. *Career engagement* merupakan faktor tunggal yang disusun dari enam perilaku karier spesifik yang ditetapkan dan dianggap mampu mewakili perwujudan yang berbeda dari tingkatan umum pada individu yang proaktif terkait pengembangan karier (Hirschi, Freund & Herrman, 2014) meliputi: (1) perencanaan karier, (2) eksplorasi diri terhadap karier, (3) eksplorasi lingkungan terhadap karier, (4) memiliki jejaring (*networking*).

Mahasiswa dikatakan memiliki *career engagement* yang tinggi apabila mahasiswa tersebut memiliki kinerja yang baik, mengeluarkan ide-ide terbaik dan komitmen yang tulus demi kesuksesan kariernya. Macey & Schneider (2008) mendefinisikan *engagement* sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk memfokuskan energi, inisiatif, kemampuan adaptasi, serta menunjukkan usaha yang keras dan gigih untuk mencapai tujuan. Beberapa program yang dapat dilakukan



untuk membina dan menciptakan *career engagement* yang bersifat penguat (*reinforcement*) seperti pemberian ganjaran, pemberian motivasi, adanya kegiatan outbound, dan program penilaian kinerja (*performance appraisal*).

### **Program Psikoedukasi**

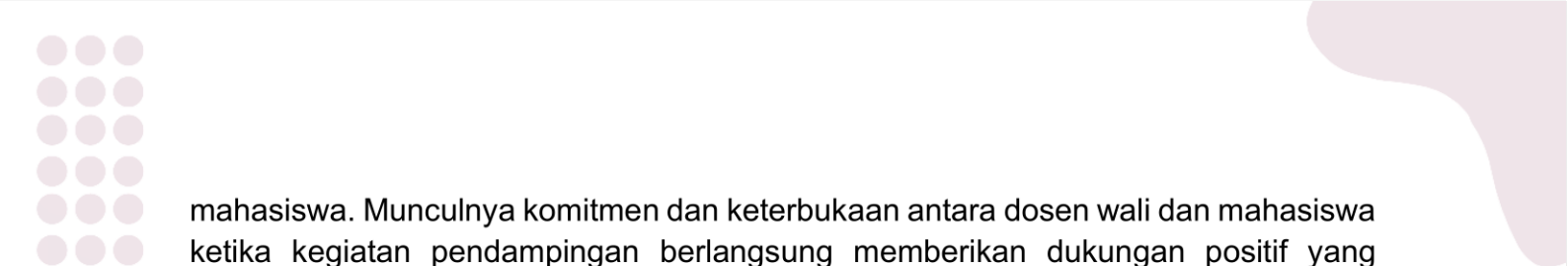
Supaya mahasiswa mampu menangkap dan memanfaatkan karier, maka penting bagi mahasiswa untuk proaktif memperjuangkan arah karier yang didasarkan pada makna pribadi (*personal meaning*). Dalam memperjuangkan pencapaian arah karier, mereka menggunakan adaptabilitas karier untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan. Mahasiswa senantiasa mengembangkan kompetensi karier sebagai upaya mencapai arah karier dan dapat menjalankan karier berkelanjutan, maka diperlukan program pelatihan khusus yang dapat memberikan informasi, melatih keterampilan dan memperkuat kesiapan mahasiswa masuk dalam dunia kerja. Psikoedukasi merupakan serangkaian kurikulum yang berfokus pada aspek psikologis untuk meningkatkan perkembangan individu. Dengan kata lain, program psikoedukasi diberikan secara terfokus pada keterampilan yang dikehendaki untuk ditingkatkan sesuai kebutuhan dan perkembangan individu. Program psikoedukasi memberikan manfaat, efektif dan menarik karena memberikan pengetahuan dan keterampilan pencegahan dan intervensi menggunakan berbagai kegiatan kreatif terapeutik (Corey, 2012).

### **Bimbingan Karier Berkelanjutan**

Model bimbingan karier berkelanjutan dapat dipahami sebagai siklus, proses pengaturan diri (Lord & Maher, 1990) di mana pengalaman positif maupun negatif individu dapat dirasakan dan ditafsirkan oleh individu dan berbagai pihak yang terlibat, memberikan peluang individu untuk pembelajaran dinamis. Pada gilirannya, dengan mempertajam pemahaman individu tentang diri mereka sendiri, konteks pribadi dan organisasi/lingkungan kerja mampu memungkinkan individu untuk semakin terikat dan peduli pada kariernya, mampu beradaptasi, dan mampu memengaruhi lingkungan mereka. Pada akhirnya, model karier berkelanjutan ini mampu memungkinkan mereka untuk secara terus-menerus memperbaiki persepsi tentang kecocokan karier-orang mereka dari waktu ke waktu (Parasuraman, Greenhaus, & Linnehan, 2000).

Dalam kegiatan bimbingan karier berkelanjutan ini, yang menjadi instruktur adalah dosen wali. Alasannya karena dosen wali adalah orang yang dapat mendampingi, memantau dan melayani perkembangan mahasiswanya. Seorang instruktur dalam kegiatan bimbingan karier berkelanjutan ini digambarkan sebagai "orang yang dapat mengamati, mengeksplorasi, dan mengembangkan potensi yang belum direalisasi dalam diri orang lain". Untuk mencapai hal ini, maka seorang instruktur harus menginvestasikan waktu untuk mengenal kekuatan dan kelemahan setiap mahasiswanya dengan baik. Dari kegiatan bimbingan karier berkelanjutan, dosen wali dapat membantu mahasiswa menemukenali potensinya dan merancang rencana karier secara lebih jelas.

Proses yang berlangsung selama kegiatan bimbingan karier berkelanjutan, secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap hubungan antara dosen wali dan



mahasiswa. Munculnya komitmen dan keterbukaan antara dosen wali dan mahasiswa ketika kegiatan pendampingan berlangsung memberikan dukungan positif yang sama-sama menguntungkan. Keterbukaan untuk saling berbagi memungkinkan dosen wali mengembangkan pemahaman pribadi yang beragam tentang mahasiswa walinya dan memberikan bantuan yang berkomitmen agar mahasiswa walinya berkembang menuju pencapaian tujuan profesional akademik dan kariernya. Pemahaman ini membuat hubungan dalam kegiatan bimbingan karier berkelanjutan menjadi pertukaran bilateral yang dinamis dan dapat mentrasfer pengetahuan dalam perencanaan dan tindakan kolaboratif yang sesuai untuk arah karier mahasiswa. Adanya keterlibatan dosen wali dalam kegiatan bimbingan karier berkelanjutan maupun perwalian secara berkala merupakan bagian dari pendekatan terpadu untuk menguatkan keterikatan karier dan kompetensi karier mahasiswa.

## ADAPTABILITAS KARIER: STRATEGI MENGHADAPI TANTANGAN KARIER MAHASISWA

- Pengembangan karier merupakan proses seumur hidup yang dimulai ketika seseorang menempuh pendidikan.
- Masa kuliah adalah masa kritis dalam perkembangan karier (Dimakakou et al., 2015), karena mahasiswa mulai merancang arah kariernya.
- Masa transisi ini mendorong mahasiswa untuk mampu menggunakan potensi mereka dan menyiapkan diri untuk menghadapi segala tantangannya.

### Tantangan Karier Mahasiswa

- Tantangan yang dihadapi mahasiswa dikategorikan menjadi tantangan akademik (berkaitan dengan perbedaan model pembelajaran di perkuliahan), tantangan perkembangan (misalnya perubahan kondisi fisik dan psikis dari masa remaja menuju dewasa), dan tantangan institusional (misalnya peraturan dari perguruan tinggi) (Pattengale 2000; Hunter et al., 2010; Casper et al., 2011).
- Permasalahan karier mahasiswa tidak hanya dirasakan saat menempuh pendidikan, ketika sudah luluspun mahasiswa dihadapkan pada persaingan mendapatkan pekerjaan.
- Hasil penelitian *Indonesia Career Center Network (ICCN)* tahun 2017, sebanyak 87% mahasiswa Indonesia mengaku salah jurusan. Hampir 50,55% disebabkan faktor eksternal mahasiswa, misalnya karena dorongan orang tua, ikut teman atau bahkan dianggap mudah mencari pekerjaan. Pada akhirnya, saat kuliah merasa tidak puas, tidak bahagia dan berpikir praktis yang penting lulus.
- Kompetisi di dunia kerja pun menjadi tantangan karier bagi mahasiswa. Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020, jumlah pengangguran lulusan universitas mencapai 6,97% dan 6,61% lulusan diploma dari total angkatan kerja yaitu sekitar 139,81 juta orang (<https://nasional.kompas.com/>). Paradigma pengangguran menjadi berubah dari yang identik dengan warga berpendidikan rendah, sekarang justru jumlah sarjana menganggur lebih banyak. Meningkatnya jumlah pengangguran lulusan sarjana tidak lepas dari sistem pendidikan yang hanya fokus mengejar nilai kognisi dibandingkan sikap mental untuk menghadapi tantangan.
- Adanya tantangan inilah yang nantinya membuktikan kesiapan dan ketahanan setiap mahasiswa.

### Adaptabilitas Karier Mahasiswa

- Karier merupakan kombinasi dari semua kegiatan yang berlangsung dalam peran-peran kehidupan yang dimainkan oleh seseorang di titik waktu tertentu, misalnya perannya sebagai anak, siswa/ mahasiswa, pekerja, pasangan, orang tua, pengurus rumah tangga, maupun warga negara.
- Adaptabilitas dalam konteks pendidikan merupakan pangkal karier karena harus mempersiapkan diri dan berperan penuh dalam pendidikannya.

- Adaptabilitas karier merupakan kesiapan menghadapi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997).
- Mahasiswa yang adaptif adalah mereka yang dapat bereaksi secara efektif terhadap perubahan yang terjadi, baik tantangan tugas perkembangan yang dapat diramalkan, maupun yang tidak dapat diramalkan, sehingga dapat meningkatkan sikap, kepercayaan dan kompetensi untuk mengembangkan dirinya dan bertahan di setiap situasi yang dihadapi secara teratur dan terencana.

### **Peran Adaptabilitas Karier**

Hasil penelitian dari berbagai sumber yang dirangkum oleh Bimrose, et al., (2011), menunjukkan peran adaptabilitas karier:

- Meningkatkan pemahaman terhadap kemampuan
- Meningkatkan komitmen pada organisasi/ perusahaan
- Meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai kepuasan hidup
- Meningkatkan minat kerja dengan kepuasan kerja yang lebih baik
- Mempersiapkan diri menghadapi hambatan melalui perencanaan karier.

### **Dimensi Adaptabilitas Karier**

- Adaptabilitas karier mengarah pada fleksibilitas atau keinginan untuk memenuhi tugas-tugas karier, transisi karier dan menghadapi trauma karier dengan langkah yang tepat.
- Adaptabilitas berfungsi sebagai strategi regulasi diri, dimana adaptabilitas karier memungkinkan individu mengimplementasikan secara efektif konsep dirinya ke dalam peran-peran pekerjaan, sehingga dapat membangun kariernya sendiri.
- Dimensi adaptabilitas karier terdiri dari kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan keyakinan (*confidence*) (Savickas & Porfeli, 2012).
- Tingkatan konstruk dalam adaptabilitas karier yaitu tataran dimensional dari adaptabilitas karier, tataran afeksi yang merupakan sikap dan nilai dari adaptabilitas karier, serta tataran coping perilaku adaptabilitas karier.

Tabel 1. Dimensi Adaptabilitas Karier

<b>Dimensi Adaptabilitas Karier</b>	<b>Sikap dan Nilai-nilai</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>Perilaku coping</b>	<b>Masalah Karier</b>
<b>Kepedulian</b> ( <i>concern</i> )	Penuh perencanaan	Membuat rencana	Kesadaran Keterlibatan penuh persiapan	Ketidakpedulian karier
<b>Pengendalian</b> ( <i>control</i> )	Menentukan keyakinan	Mengambil keputusan	Asertif Disiplin Penuh motivasi	Kebingungan karier
<b>Keingintahuan</b> ( <i>curiosity</i> )	Menunjukkan rasa ingin tahu	Eksplorasi	Berani mencoba Mengambil resiko Mempertanyakan	Sikap tidak realistis terhadap karier
<b>Keyakinan</b> ( <i>confidence</i> )	Merasa mampu Merasa efektif	Memecahkan masalah	Persistensi Penuh daya juang Produktif	Hambatan karier

- Individu yang memiliki adaptabilitas karier adalah mereka yang :
  - a. memiliki kepedulian terhadap masa depan sebagai pekerja,
  - b. meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier,
  - c. menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan,
  - d. mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan aspirasinya

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karier**

Faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier (Hirschi, 2009) yaitu :

- **Usia**  
Usia dapat menentukan bagaimana pola pikirnya karena berkaitan dengan tahap perkembangannya. Misalnya individu pada usia dewasa awal memiliki pandangan untuk masa depannya dibandingkan pada masa remaja.
- **Jenis kelamin**  
Jenis kelamin menentukan tinggi rendahnya adaptabilitas karier. Pada dewasa awal perempuan dan laki-laki memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda.
- **Pengalaman kerja**  
Saat individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, individu tersebut akan mendapatkan informasi terkait dengan karier yang dipilihnya.
- **Keluarga**  
Keluarga menjadi sarana yang paling mudah dicapai individu dalam mendapatkan arahan dan informasi mengenai minat dan bakat mereka terhadap karier tertentu.

- Lingkungan belajar dan Institusi pendidikan  
Lingkungan belajar mempengaruhi adaptabilitas karier karena situasi di lingkungan belajar membantu mahasiswa mengambil keputusan dan memperlakukan mereka sesuai dengan minat dan kemampuannya.
- Status sosial-ekonomi  
Status sosial ekonomi dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas karier, individu yang memiliki status sosial ekonomi lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam eksplorasi karier dan perencanaan kariernya.

### **Cara Meningkatkan Adaptabilitas Karier**

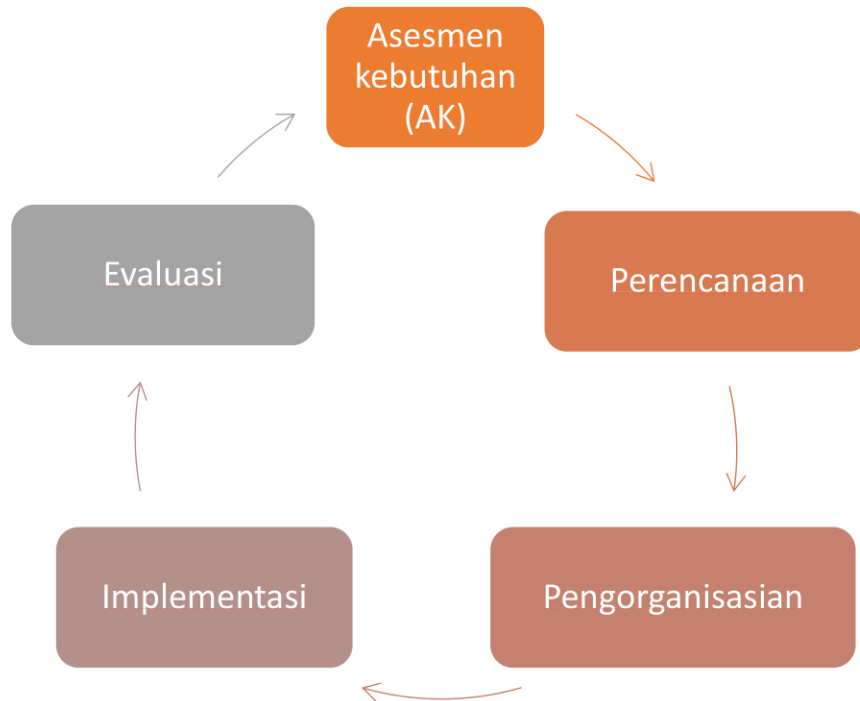
Strategi untuk meningkatkan dimensi adaptabilitas karier (Hartung dan Cardaret, 2017), yaitu:

- Aspek kepedulian (*concern*), meliputi kemampuan untuk merasa optimis, memiliki harapan dan sikap penuh perencanaan. Cara meningkatkannya dengan memberikan stimulasi pengalaman, kesempatan dan aktivitas yang mengasah kemampuan mahasiswa agar memikirkan masa depan. Mahasiswa juga perlu dibantu untuk mengatasi emosi-emosi negatif terkait pesimisme dan rasa putus asa.
- Aspek pengendalian (*control*), berkaitan dengan peningkatan regulasi diri, pengambilan keputusan karier, bersikap asertif, mengandalkan diri sendiri, dan bertanggung jawab terhadap masa depan. Konselor karier dapat menggunakan intervensi dengan melatih cara mengambil keputusan, klarifikasi konsep diri, cara mengurangi kecemasan dan dukungan kepada individu atas keputusan yang direncanakannya walaupun terdapat opini-opini yang berseberangan dari pihak keluarga maupun pihak lainnya.
- Aspek keingintahuan (*curiosity*), berkaitan dengan sikap aktif dan produktif terhadap eksplorasi karier. Cara meningkatkannya dengan melatih pengambilan resiko dan rasa ingin tahu tentang dunia kerja terutama pada remaja yang menuju dewasa, sehingga mereka memiliki gambaran masa depan yang realistis.
- Aspek keyakinan (*confidence*), berkaitan dengan kemampuan memecahkan masalah dan efikasi diri, sehingga seseorang dapat persisten dalam mencapai rencana masa depan. Individu yang rendah keyakinan tentang kariernya akan menarik diri dan berkecil hati tentang masa depan. Cara meningkatkan aspek ini, dengan melatih efikasi diri dan harga dirinya. Stimulasi oleh konselor dapat berupa *role-play*, *social modeling* dan intervensi kognitif perilaku.



# ASESMEN BIMBINGAN DAN KONSELING DI PERGURUAN TINGGI

## Siklus Manajemen Pelayanan Bk

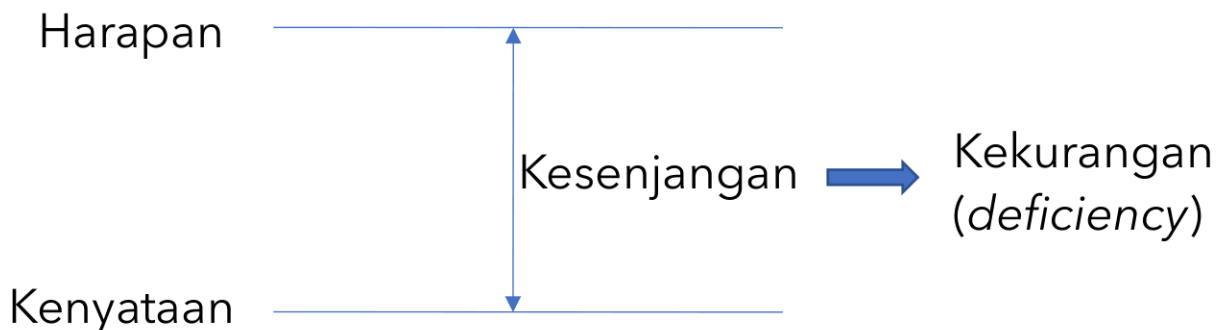


### Mengapa Perlu Asesmen KebutuhAN (AK)?

- AK bagian dari prinsip dalam pengembangan program BK (Gibson & Mitchell, 2008; Ps. 5 Permendikbud RI No. 111 tahun 2014).
- AK bagian dari akuntabilitas pelayanan BK (ASCA, 2019).
- Dasar bagi peningkatan mutu pendidikan (pembelajaran).

### Apa Itu AK?

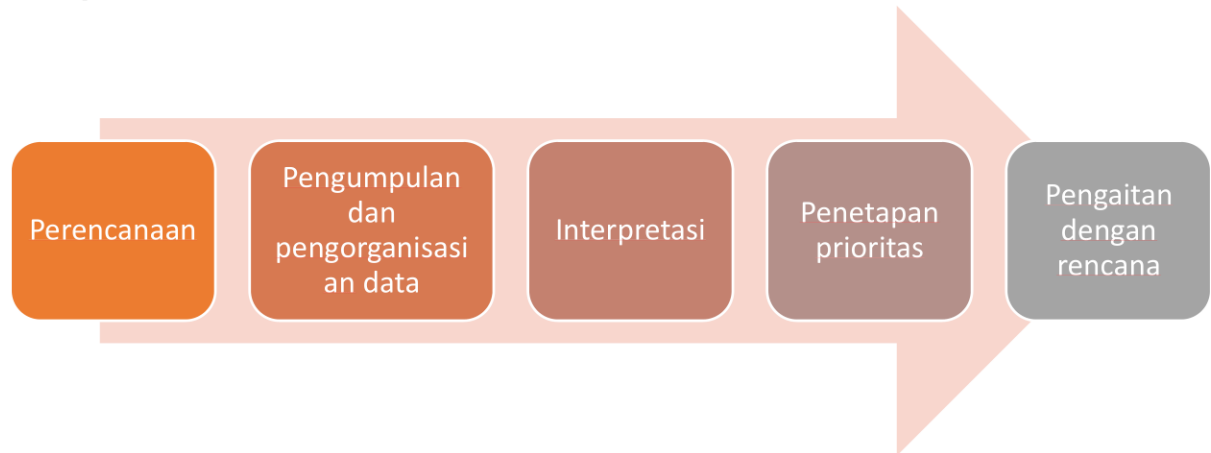
- Kebutuhan?



- Kenyataan yang janggal belum tentu merupakan suatu kebutuhan apabila tidak dikonfirmasi dengan kriteria/harapan

- Asesmen adalah penggunaan **berbagai metode pengukuran** untuk **memahami** suatu objek.
- Asesmen tidak lazim dilakukan dengan 1 metode pengukuran.
- Penggunaan berbagai metode pengukuran memungkinkan perolehan pemahaman yang komprehensif tentang suatu objek (kebutuhan).

## Tahapan AK



### 1. Perencanaan

- Rumuskan alasan/latar belakang melakukan AK.
- Rumuskan tujuan dan hasil yang diinginkan dari AK.
- Pertegas data apa saja lingkup atau batasan data yang akan diases, termasuk data input, output, dan demografis.
- Identifikasi pihak-pihak yang menjadi responden AK dan undang: mahasiswa, dosen, dan stakeholder lain....?

### 2. Pengumpulan dan pengorganisasian data

- Identifikasi sumber data apa saja yang sudah dikumpulkan.
- Identifikasi perlu/tidaknya pengumpulan data tambahan; metode pengumpulannya (survey, FGD, wawancara).
- Rancang penyajian data yang mudah dipahami.

### 3. Interpretasi

- Pahami kecenderungan kebutuhan yang terungkap dari AK.
- Telusuri apakah pemecahan data (disaggregate) berdasarkan informasi input, output, dan demografi dapat memperjelas temuan AK.
- Identifikasi keberadaan data yang saling kontradiktif dengan data lain atau pandangan Anda; cari penyebabnya.

### 4. Penetapan prioritas

- Tema-tema temuan AK apa yang mengindikasikan kecenderungan kebutuhan yang besar.

- Pertimbangkan perlu atau tidaknya untuk mencari pertimbangan tambahan guna membuat keputusan prioritas kebutuhan yang akan ditindaklanjuti dalam program.

#### 5. Pengaitan dengan rencana

- Rancang strategi menindaklanjuti hasil AK secara bermakna dan berdampak pada perubahan jangka Panjang.
- Telusuri faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan agar hasil AK dapat ditindaklanjuti secara bermakna.

### **Perencanaan**

- Identifikasi berbagai kompetensi (tujuan) yang ingin dicapai dari pelayanan BK selaras dengan rekomendasi atau temuan AK.
- Susun prioritas kompetensi yang akan dicapai.
- Rumuskan kompetensi yang akan dicapai berdasarkan bidang atau pengelompokan lain yang relevan.
- Kelompokkan kompetensi yang akan dicapai untuk dijadikan bahan merumuskan tujuan umum.
- Rumuskan program secara spesifik → (1) susun urutan kegiatan, dan (2) tentukan hasil yang ingin dicapai, kegiatan, dan fasilitas/sumber daya yang diperlukan untuk mengimplementasikan program.

### **Pengorganisasian**

- Rumuskan tim/personil Pelayanan BK: SC dan OC.
- Penegasan komitmen untuk menyelenggarakan pelayanan BK.
- Rumuskan proposal tertulis untuk mendapatkan dukungan sumber daya dan fasilitas guna menyelenggarakan pelayanan BK.
- Tim/personil BK bertugas untuk (1) merumuskan misi BK, (2) menetapkan urutan waktu kegiatan BK, (3) menetapkan status program, (4) Menetapkan alokasi waktu penyelenggaraan pelayanan BK, (5) mengidentifikasi pihak-pihak yang memfasilitasi penyelenggaraan BK, (6) mengidentifikasi karakteristik sasaran layanan, termasuk melakukan AK, dan (7) memberikan pelayanan BK.

### **IMPLEMENTASI**

- Prinsip: realistis dan praktis □ tujuan, waktu, dan sumber daya.
- Berfokus pada pemenuhan kebutuhan sasaran layanan.
- Kolaborasi, pembagian tugas, dan pengalihan tugas penting untuk dipertimbangkan untuk optimalnya kualitas pelayanan BK.

### **Evaluasi**

- Lingkup: (1) program: struktur dan implementasi, (2) personil, dan (3) hasil.
- Data yang dikumpulkan: (1) data monitoring, dan (2) data laporan.

# PROBLEM SOLVING SKILLS PADA DOSEN PEMBIMBING

## Levels Of Helping

- Non-professional → Tidak diperlukan persyaratan pendidikan/akademik tertentu
- Generalist human service worker → Menerima beberapa pelatihan formal dlm *human relations skills* (bekerja dlm tim dibanding individual)
- Professional

## Dosen Konselor Sebagai Pribadi Terapeutik

- Terapeutik → menyajahterakan, mendamaikan, membahagiakan, menyembuhkan.  
Kata lain adalah menjadi pribadi yang altruistik → *helpful, memberikan kedamaian/kesejahteraan pada orang lain, peduli, empatik, baik hati, tulus, respek*
- Pribadi Terapeutik → Pribadi yang mampu memfasilitasi dan memengaruhi orang lain untuk bertumbuh kembang secara optimal sesuai potensi sehingga mampu beradaptasi segala perubahan baik dengan diri maupun lingkungannya.

## Kualitas Personal Helper Yang Efektif

- Memiliki *human interest dan adaptif*
- Kemampuan memotivasi orang lain
- Kemampuan memahami dan mendengar secara empatik (*non-judgmental*)
- Memiliki pemahaman terhadap perbedaan individu (setiap orang adalah unik dan berbeda)
- Memiliki kesehatan psikologis yang baik
- Objektif dan dapat dipercaya
- Memiliki *sense of humor*

## Bantuan Yang Dilakukan Oleh Dosen Konselor

- Lebih sistematis
- terukur
- Ada metode
- Ada aturan
- Perlu waktu cukup
- Spesifikasi treatment

## Keterampilan Problem Solving

### A. Keterampilan komunikasi interpersonal

Ada 2 keterampilan dasar terkait komunikasi interpersonal:

#### 1. Keterampilan mendengarkan aktif

- Keterampilan mendengar aktif adalah keterampilan inti dasar dlm melakukan bantuan psikologis.

- Mendengar aktif → *berupaya hadir (attending) secara psikologis dan memahami, memperhatikan secara seksama serta merespon secara akurat terhadap apa yang diungkapkan/ditunjukkan lawan bicara. (LISTENING≠HEARING).*
- **Keterampilan verbal dalam merespon** → respon helper mrpk indikator utama *seberapa akurat dan memahami ia memahami apa yang disampaikan oleh helpee; tingkat kualitas respon yang diberikan helpee akan mempengaruhi kenyamanan dan “chemistry” yang dibangun dalam komunikasi antara helper & helpee*
- Dukungan Sikap tubuh (non-verbal) dalam keterampilan mendengarkan aktif yaitu dengan akronim SOLERF → **S** - *squarely face person*; **O** – *use Open posture*; **L** - *Lean a little toward the person*; **E** - *use Eye contct*; **R** – *Relax, keep it natural*; **F** – *look friendly*.
- Beberapa keterampilan verbal dalam memberikan respon: **Mendengarkan dengan diam** → *memberikan kesempatan utk eksplorasi helpee terkait hal yg diungkap, memberikan jeda/rehat sejenak, tidak setuju*
- **Mendengarkan dengan mengajukan pertanyaan** →
  - *Menyatakan empati. Berusaha memahami dan merasakan apa yg dirasakan helpee. (misalnya: “..saya memahami bagaimana kondisi saudara..”*
  - *Menggali lebih lanjut informasi (open-question), atau ingin lebih spesifik (close-question). “coba saudara jelaskan..(open)”;* “ *siapa yang menyakitimu..(close) ”. Gunakan lebih banyak pertanyaan terbuka shg helpee dapat mengungkapkan banyak hal .*
  - *Memperjelas/mengecek informasi, gunakan pengulangan pernyataan sebagian(restatement); memparafrase, klarifikasi*
  - *Merefleksikan perasaan atau makna. Menggambarkan/mengeksplisitkan perasaan k’li dibalik pernyataan k’li. Misalnya “..sepertinya/nampaknya saudara merasa..(berikan gambaran perasaan yg dialami helpee)*
  - *Memberikan dukungan/saran, menunjukkan atau mengisyaratkan apa pilihan, rencana, atau perbuatan, yg lebih positif dan mungkin.*

## 2. Keterampilan mempengaruhi atau persuasif

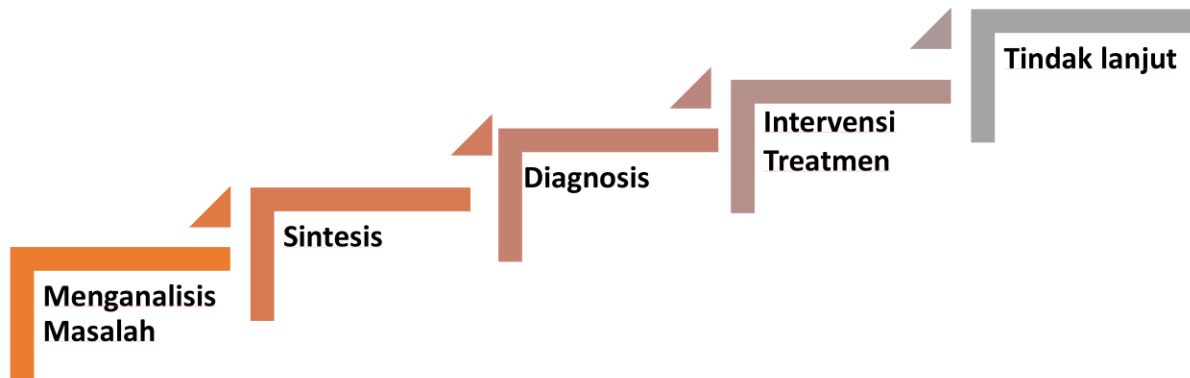
Keterampilan ini bertujuan *membentuk, memperkuat, mengubah sikap, pendapat dan perilaku sasaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.* Beberapa teknik-teknik persuasif:

- Teknik Konfrontasi → Menunjukkan adanya kesenjangan, perbedaan pernyataan/tindakan dalam diri helpee dan kemudian helper mengumpanbalikkan kepada klien (mis, “*saudara mengatakan diawal bahwa kondisinya baik-baik saja sementara saya melihat saudara*

terlihat sedih ketika menceritakannya..bagaimana anda bisa menjelaskan hal ini?”).

- Teknik Interpretasi → helper berupaya menafsirkan makna atau dugaan pesan dari sikap dan perilaku helpee sehingga ia dapat berefleksi memikirkan sikap/perilakunya tersebut.

## B. Tahapan *problem-solving skill*



1. Menganalisis masalah → kumpulkan data awal (instrumen, dokumentasi, wawancara)
2. Sintesis → merangkum hasil kumpulan data shg ada deskripsi komprehensif
3. Diagnosis → eksplorasi penyebab masalah (internal/eksternal)
4. Intervensi/treatment → cari alternative pemecahan masalah dan ambil keputusan
5. Tindak lanjut → evaluasi pelaksanaan keputusan; rumuskan tindakan lanjutan; kemungkinan referral

### Catatan Penutup:

Kualitas personal dosen konselor/helper merupakan faktor terpenting dalam upaya pemberian bantuan psikologis kepada helpee.

Memahami kondisi helpee adalah kata kunci dalam pemberian bantuan psikologis.

Sikap empatik, tulus, respek, bersahabat dan tak menghakimi adalah kondisi fasilitatif guna terwujudnya kesehatan mental helpee.


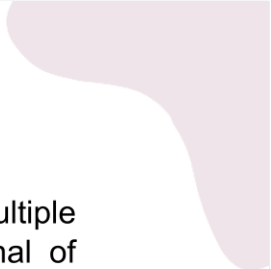
Memberikan keyakinan dan optimisme pada helpee bahwa tiap individu memiliki potensi dan hal positif merupakan faktor terapeutik yang bermakna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mulawarman, Nugraheni, E.P., Putri, A., & Febrianti, T. (2019). Psikologi Konseling: Sebuah Pengantar Bagi Konselor Pendidikan. Jakarta: Prenada Media
- Gladding, S.T. (2018). Counseling: A Comprehensive Profession 8th edition. Boston: Pearson Education
- Neukrug, Ed. (2012). The World of the Counselor: An Introduction to the Counseling Profession (4th eds). Belmont, CA: Brooks/Cole
- Gilliland, B.E, et al. (1989). Theories and strategies in Counseling and Psychotherapy (2th edition). Needham Height, MA: Allyn and Bacon
- Chan, M. (2017). The importance of career clarity and proactive career behaviours in predicting positive student outcomes: evidence across two cohorts of secondary students in Singapore. *Asia Pacific Journal of Education*, 37(4), 601–614. <https://doi.org/10.1080/02188791.2017.1388214>
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan. *Jurnal Pendidikan*, 1, 263–278. <http://repository.unikama.ac.id/840/32/263-278> Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global .pdf. diakses pada; hari/tgl; sabtu, 3 November 2018. jam; 00:26, wib.
- De Vos, A., Dujardin J.M., Gielens, T, Meyers, C. 2016. Developing Sustainable Careers Across the Lifespan: European Social Fund Network on Career and AGE (Age, Generations, Experience). Springer.
- Holland, J. 1997. Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational. Career choice and development (2nd ed). In D. Brown, L. Brooks, & Associates. San Fransisco: Jossey-Bas.
- Super, D.E. 1990. A life-span: life-span approach. Career choice and development (2nd ed). In D. Brown, L. Brooks, & Associates. San Fransisco: Jossey-Bas.
- Edwindha, P. N., Wibowo, M. E., & Murtadho, A. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar: Analisis Mediasi Adaptabilitas Karir pada Prestasi Belajar. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), 127–134. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jub>
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Relationship of job search self-efficacy with career adaptability. *Journal Mind Set*, 8(2), 78–90.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Inegratif*, 5(2), 128–141

- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014a). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575–594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Neault, R. A., Pickerell, D. A., Amundson, N. E., Arthur, N., Bright, J. E. H., Pryor, R. G., & Krumboltz, J. D. (2013). Thoughts on Theories: Case Conceptualization From Five Perspectives. *VISTAS Online*, Article 98
- Corey, G. (2012). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (9th ed.). Belmont, CA: Brooks-Cole.
- Lord, R. G., & Maher, K. J. 1990. Alternative information-processing models and their implications for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 15(1), 9–28
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Linnehan, F. 2000. Time, person-career fit, and the boundaryless career. *Trends in Organizational Behavior*, 7, 63–78.
- Dimakakou, D.S., Argyropoulou, K., Drosos, N., Kaliris, A., & Mikedaki K. (2015). “Exploring Career Management Skills in Higher Education: Perceived Self-efficacy in Career, Career Adaptability and Career Resilience in Greek University Students”. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 14 (2): 36-52. [www.ijlter.org](http://www.ijlter.org) (diunduh 02 Februari 2016).
- Pattengale , J. (2000). Policies and practices to enhance sophomore success . In L. A. Schreiner & J. Pattengale (Eds.), *Visible solutions for invisible students: Helping sophomores succeed* (Monograph No.31, pp. 31–46). Columbia : University of South Carolina, National Resource Center for the First-Year Experience and Students in Transition.
- Hunter , M. S. , Tobolowsky , B. F. , Gardner , J. N. , Evenbeck , S. E. , Pattengale , J. A. , Schaller , M. A. , & Schreiner , L. A. (2010). *Helping sophomores succeed: Understanding and improving the secondyear experience* . San Francisco, CA : Jossey-Bass .
- Casper, J.J., Khoury, A.J., Lashbaugh, K.D., Ruesch, A.M. (2011). “The Sophomore Year Experience”. Report. University of Minnesota. [www.umn.edu](http://www.umn.edu) (diunduh 30 Oktober 2015).
- Savickas, Mark L. (1997). *Carer Adaptability: An Integrative Construct for Life Span, Life-Space Theory*. [www.choixdecariere.com](http://www.choixdecariere.com) (diunduh 30 Oktober 2015).
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S.A., & Deirdre, H. (2011). “The Role of Career Adaptability in Skills supply”. Report. University of Warwick. <http://wrap.warwick.ac.uk> (diunduh 30 Oktober 2015).
- Savickas dan Porfeli, E.J. (2012). “Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries”. *Journal of Vocational Behavior* 80 (2012): 661-673.[www.elsevier.com/locate/jvb](http://www.elsevier.com/locate/jvb) (diunduh 30 Oktober 2015).



- 
- 
- Hirschi, A. (2009). "Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2): 145-155. [www.elsevier.com](http://www.elsevier.com) (diunduh 30 Oktober 2015).
- Hartung, P. J., & Cadaret M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In K. Maree (ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. DOI 10.1007/978-3-319-66954-0\_2
- Macey, W.H. & Schneider, B. 2008. The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.



# LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. FORMULIR PENDAFTARAN MENGIKUTI LAYANAN KONSULTASI

(KOP INSTANSI)  
FORMULIR PENDAFTARAN  
MENGIKUTI LAYANAN KONSULTASI

Nama : \_\_\_\_\_ (L/P)  
NIM :

\_\_\_\_\_  
Jurusan : \_\_\_\_\_  
Fakultas : \_\_\_\_\_  
Tempat/tanggal lahir: \_\_\_\_\_,  
Alamat Kos :

\_\_\_\_\_  
Alamat Rumah : \_\_\_\_\_  
Nomor telepon : \_\_\_\_\_  
Utama : \_\_\_\_\_  
Kedua : \_\_\_\_\_  
Email : \_\_\_\_\_  
Kontak Darurat I  
Nomor telepon : \_\_\_\_\_  
Hubungan : \_\_\_\_\_  
Kontak Darurat II  
Nomor telepon : \_\_\_\_\_  
Hubungan : \_\_\_\_\_

Lingkup hambatan yang sedang dialami: (lingkari jawaban Anda)

- |                                 |                                     |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Motivasi                     | 11. Putus asa                       |
| 2. Stres kuliah                 | 12. Manajemen keuangan              |
| 3. Depresi                      | 13. Konflik dengan pasangan (pacar) |
| 4. Harga diri/kepercayaan diri  | 14. Tekanan keluarga                |
| 5. Pengekspresian diri/perasaan | 15. Manajemen waktu                 |
| 6. Kehilangan                   | 16. Spiritualitas/keberagamaan      |
| 7. Kecemasan/panic              | 17. Hambatan di masa transisi       |
| 8. Trauma                       | 18. Kesepian                        |
| 9. Pengasuhan                   | 19. Konflik interpersonal           |
| 10. Home sickness (ingat rumah) | 20. Lainnya, _____                  |

Tingkat kerentanan : Ringan/Sedang/Berat (coret yang tidak perlu)

Pernah berusaha bunuh diri: Ya/Tidak (coret yang tidak perlu)

Pernah mendapatkan layanan konseling sebelumnya: Ya/Tidak (coret yang tidak perlu)

(Jika ya) Apakah layanan konseling sebelumnya membantu? Ya/Tidak (coret yang tidak perlu)

Bagaimana Anda mengetahui layanan konseling di (nama instansi)?  
Website/Tutor/Teman/Pengumuman/Referal dari \_\_\_\_\_/  
Lainnya \_\_\_\_\_ (coret yang tidak perlu)

## LAMPIRAN 2. FORMAT OBSERVASI PRAKTIK

### FORMAT OBSERVASI Keterampilan *Problem Solving*

Nama Dosen konselor : .....  
 Nama Mahasiswa : .....  
 Nama Observer : .....

Berikan penilaian terhadap implementasi pendekatan yang Anda amati dengan memberi tanda cetang (✓) dengan ketentuan di bawah ini:

TD = Tidak dilakukan sama sekali

DK = Dilaksanakan tetapi masih mengalami kekurangan/kekeliruan

DT = Dilaksanakan secara tepat

No	Tahapan Problem solving	TD	DK	DT
1	<b>Pembinaan Hubungan Baik</b> - Topik netral: mengucapkan salam dan mengawali pembicaraan dengan hal-hal terkait dengan bahan pembicaraan yang sifatnya umum dan tidak terkait problem - Membuat batasan mengenai kontrak waktu - Berempati dengan kondisi mahasiswa dan segala problemnya			
2	<b>Analisis</b> - Mengumpulkan informasi mengenai diri individu beserta latar belakangnya (melalui tes/non tes) - Mengeksplorasi data vertikal dan horizontal individu			
3	<b>Sintesis</b> - Dosen Konselor bersama merangkum, mengolompokkan serta menghubungkan-hubungkan data yang telah dikumpulkan sehingga tergambarkan keseluruhan pribadi mahasiswa - Gambaran kelebihan dan kelemahan mahasiswa			
4	<b>Diagnosis</b> - mengidentifikasi masalah, merumuskan sumber-sumber penyebab masalah (etiologi), dan sekaligus melakukan prognosis			
5	<b>Treatmen</b> Dosen Konselor bersama mahasiswa identifikasi pengembangan alternatif pemecahan masalah, pengujian alternatif, dan pengambilan keputusan			
6	<b>Tindak Lanjut</b> - Dosen Konselor merangkum dan mengevaluasi hasil dari mahasiswang - Dosen Konselor melakukan tindak lanjut layanan jika ada pertemuan lanjutan dan mengikuti perkembangan perubahan mahasiswa			

Catatan:

.....  
 .....  
 Semarang,.....  
 Observer  
 .....

### LAMPIRAN 3. ASESMEN KEBUTUHAN

#### ASESMEN KEBUTUHAN

Nama : \_\_\_\_\_ (L/K)

NIM : \_\_\_\_\_

Prodi : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_ tahun

Dosen-konselor adalah seseorang yang dapat membantu Anda untuk menghadapi poin-poin di bawah ini. Berikan tanggapan Anda terkait butir yang ingin dipelajari lebih lanjut.

Saya perlu mendapatkan bantuan untuk ....		
Meningkatkan kepercayaan diri dan konsep diri yang positif	Ya	Tidak
Meningkatkan kemampuan mengelola emosi dan mood	Ya	Tidak
Meningkatkan kemampuan menghadapi kecemasan, stress, dan tekanan perkuliahan	Ya	Tidak
Mengantisipasi resiko depresi	Ya	Tidak
Mengembangkan keterampilan sosial	Ya	Tidak
Mengembangkan keterampilan menghadapi dan mengelola konflik	Ya	Tidak
Membangun motivasi belajar dari dalam diri ( <i>self-motivation</i> )	Ya	Tidak
Mengembangkan strategi dan keterampilan sukses belajar di program studi yang saya tempuh	Ya	Tidak
Meningkatkan kemampuan mengelola waktu/kegiatan	Ya	Tidak
Meningkatkan kegigihan dan daya tahan dalam menghadapi kesulitan	Ya	Tidak
Membuat keputusan karier dan perencanaan masa depan	Ya	Tidak
Mengeksplorasi karier alternatif	Ya	Tidak

Saya mengetahui bahwa di fakultas saya memiliki Pusat Layanan Konseling yang siap membantu membahas/membicarakan masalah saya jika memiliki permasalahan	Ya	Tidak
--	----	-------

Saya berharap Dosen-Konselor di fakultas saya untuk membantu:

---

---

---

---