

PROSES GURU SEBAGAI SALAH SATU ALTERNATIF TEKNIK BIMBINGAN KELOMPOK UNTUK MENINGKATKAN EFIKASI DIRI KARIER MAHASISWA CALON GURU BK

Khususiyah

Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP, UN PGRI Kediri
khususiyah@unpkediri.ac.id

Nora Yuniar Setyaputri

Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP, UN PGRI Kediri
setyaputrinora@gmail.com / norayuniar@unpkediri.ac.id

Galang Surya Gumilang

Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP, UN PGRI Kediri
galang_konselor@unpkediri.ac.id

Rosalia Dewi Nawantara

Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP, UN PGRI Kediri
rosaliadewi11@gmail.com

Eva Yuli Novitasari

Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP, UN PGRI Kediri
evanovita2707@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan peneliti dimana terdapat kurangnya efikasi diri karier mahasiswa S1 Bimbingan dan Konseling. Efikasi diri karier merupakan sesuatu kemampuan yang penting untuk dimiliki oleh seseorang. Keberhasilan seseorang dalam segi karier mereka dapat dipengaruhi oleh efikasi diri karier tersebut. Kurangnya efikasi diri karier dapat ditingkatkan dengan menggunakan Proses GURU. Proses GURU merupakan suatu teknik yang luwes dan komplit serta dinilai mampu mengakomodasi dari banyaknya tahapan pembelajaran ekperiensial. GURU adalah akronim dari *ground (G)*, *understand (U)*, *revise (R)* dan *use (U)*. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui tingkat efikasi diri karier mahasiswa Calon Guru BK sebelum dan sesudah melakukan pelatihan efikasi diri karier menggunakan Proses GURU. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian *experiment* dengan jenis *one group pretest posttest design*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Skala Pengukuran Efikasi Diri Karier. Pada penelitian ini diharapkan dengan menggunakan Proses GURU dapat meningkatkan efikasi diri karier mahasiswa calon Guru BK.

Kata Kunci: proses guru, efikasi diri karier.

Abstract

This research is motivated by the observations of researchers where there is a lack of career self-efficacy for undergraduate and counseling undergraduate students. Career self-efficacy is something that is important for someone. A person's success in terms of their career can be influenced by the career self-efficacy. The lack of career self-efficacy can be improved by using the GURU Process. The GURU process is a flexible and complete technique and is considered to be able to accommodate many experiential learning stages. GURU is an acronym of *ground (G)*, *understand (U)*, *revise (R)* and *use (U)*. The purpose of this study was to determine the level of career self-efficacy of prospective BK students before and after conducting career self-efficacy training using the GURU Process. This study uses a quantitative approach with experimental research techniques with the type of one group pretest posttest design. The research instrument used was the Career Self-Efficacy Measurement Scale. In this study it is expected that by using the GURU Process can improve career self-efficacy of prospective Guidance & Counseling students.

Keywords: guru process, career self efficacy

Peran BK secara umum adalah membantu konseli agar dapat berkembang secara optimal. Salah satu dimensi yang tidak kalah penting agar konseli dapat

berkembang secara optimal adalah pemberian layanan untuk meyakinkan diri mereka agar mampu sukses dalam bidang kariernya. Pada kenyataannya

banyak dijumpai bahwa konseli sering kali tidak yakin untuk memutuskan hendak kemana mereka nanti. Ketidakyakinan konseli tersebut berkaitan dengan pemilihan studi lanjut, jenis pekerjaan yang hendak ditekuni, dan informasi tentang kelompok kerja yang akan dipilih.

Banyak faktor yang membuat mereka tidak yakin antara lain tidak adanya dukungan dari orang tua dan teman sebayanya, faktor ekonomi yang tidak mendukung atau mereka sebenarnya belum memahami potensi diri mereka sendiri dan cenderung pasrah dengan keadaan. Dapat diketahui bahwa permasalahan ini tidak hanya terjadi pada siswa atau pelajar yang sedang duduk di bangku sekolah menengah saja. Permasalahan ini tetap ada bahkan dapat berlanjut sampai pelajar tersebut duduk pada bangku kuliah atau mahasiswa. Akan tampak sangat ironis apabila yang memiliki keyakinan diri yang rendah terhadap profesi yang akan ditekuninya nanti adalah mahasiswa jurusan S1 Bimbingan dan Konseling. Dimana nantinya mereka diharapkan dapat menjadi guru BK/konselor yang kompeten dibidangnya.

Berdasarkan hasil wawancara terbuka kepada mahasiswa semester 7 Program Studi S1 BK Universitas Nusantara PGRI Kediri tahun ajaran 2018/2019, ditemukan efikasi diri karier yang masih perlu ditingkatkan pada diri calon konselor tersebut. Fenomena ini berawal ketika peneliti mengajukan pertanyaan secara klasikal pada mahasiswa semester 7 mengenai apakah nantinya setelah lulus S1 BK para mahasiswa ini telah mantap menjadi konselor. Dari masing-masing kelas yang menjawab mantap menjadi guru BK/konselor rata-rata kurang dari 10 mahasiswa sedangkan jumlah maksimal mahasiswa dalam satu kelas berkisar antara 30 orang. Kurangnya efikasi diri karier yang terjadi pada calon konselor ini ditandai dengan adanya kebimbangan mereka berkaitan dengan kejelasan profesi mereka, akan studi lanjut atukah bekerja, apakah mereka dapat menjadi konselor yang profesional, mampukah mereka nanti menyesuaikan diri dengan iklim sekolah, keinginan diri yang tidak sesuai dengan kehendak orang tua, serta ketersediaan lapangan pekerjaan bagi mereka. Kurangnya keyakinan diri yang muncul pada mahasiswa tersebut berkaitan dengan tingkat efikasi diri karier yang ada pada diri mahasiswa.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki untuk melakukan suatu kinerja guna mencapai apa yang

diinginkan (Bandura, 1993; 1994; 2006; 2009). Efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan karier individu (Bandura dkk, 2001; Betz, 2007; Bozgeyikli dkk, 2009; Hackett dalam Bandura, 2009). Efikasi diri yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier dapat disebut sebagai efikasi diri karier. Efikasi diri karier adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya untuk melakukan aksi terkait dengan aktivitasnya hingga mendapatkan sebuah keberhasilan kariernya ke depan (Feehan & Johnston (1999); Anderson & Betz (2001) dan Lenz & Hackett (1987) dalam Brusokas & Malinauskas (2014)). Berdasarkan berbagai pendapat ahli dapat ditarik kesimpulan efikasi diri karier adalah keyakinan dalam diri individu akan kemampuannya dalam melakukan aktivitas guna mendukung keberhasilan atau cita-citanya di masa depan.

Efikasi diri karier berawal dari sisi kognitif individu dan merupakan hasil belajar seseorang. Proses GURU adalah teknik yang dipilih untuk meningkatkan efikasi diri karier tersebut. Di mana teknik ini merupakan bagian dari model praktik reflektif. Praktik reflektif ini adalah bagian dari metode *experiential learning* atau metode belajar dari pengalaman (Silberman, 2007). Proses GURU merupakan suatu teknik yang luwes dan komplit serta dinilai mampu mengakomodasi dari banyaknya tahapan pembelajaran ekperiensial. GURU adalah akronim dari *ground (G)*, *understand (U)*, *revise (R)* dan *use (U)*.

Ground merupakan tahap dalam mengungkap pemahaman dasar seseorang. *Understand* membantu individu untuk memahami diri dan juga memahami pilihan kariernya yang nantinya dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan analisisnya. *Revise* memungkinkan individu mengarahkan kecakapan kognitifnya untuk melakukan proses sintesis dan wicara diri agar senantiasa terjadi penilaian dan refleksi. Sedangkan *Use* memungkinkan individu untuk melakukan kegiatan penilaian dan eksekusi terhadap hasil revisi dari tahap sebelumnya sehingga dapat mengambil komitmen berupa perencanaan tindakan secara operasional dan sistematis.

Menurut Remer dalam Silberman (2007) proses GURU bisa diterapkan dalam berbagai situasi belajar dan pelatihan untuk meningkatkan suatu keterampilan tertentu. Hal ini tidak menutup kemungkinan dapat digunakan untuk meningkatkan efikasi diri karier pada calon konselor. Pada

praktiknya proses GURU tetap menitikberatkan pada pengalaman individu. Pengalaman erat hubungannya dengan faktor kognitif individu. Jika dikaitkan dengan Teori Belajar Sosial, sumber yang paling berpengaruh dari efikasi diri adalah pengalaman belajar (*mastery experience*) (Bandura, 1977). Hal ini berkaitan dengan bagaimana calon konselor mengelola, menanggapi dan mempersepsikan pengalaman yang telah mereka alami sehingga berpengaruh pada tingkat efikasi diri karier mereka.

Terkait dengan pemaparan diatas maka hal tersebut perlu dikritisi oleh pengajar para calon konselor. Jika mereka yang nantinya diharapkan dapat membimbing siswanya ternyata masih mempunyai efikasi diri karier yang rendah terhadap profesinya, dikhawatirkan hal ini akan berpengaruh pada kinerja mereka di sekolah maupun di luar sekolah. Perlu dilakukan upaya tersendiri untuk menyelesaikan permasalahan ini dan sebagai sarana dalam peningkatan efikasi diri karier calon konselor. Selain itu, upaya ini dapat digunakan untuk mendukung tugas konselor di jenjang perguruan tinggi. Pemaparan ini didukung oleh pendapat Santoso (2011) yang menyatakan bahwa di jenjang perguruan tinggi pelayanan bimbingan dan konseling lebih difokuskan pada pementapan karier, sebisa mungkin yang paling cocok baik dengan rekam jejak pendidikannya maupun kebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai pribadi yang produktif, sejahtera serta berguna untuk manusia lain. Pemberian informasi mengenai efikasi diri karier akan lebih terbantu dengan adanya media. Oleh karena itu perlu diadakannya sebuah penelitian tentang peningkatan efikasi diri karier mahasiswa S1 BK dengan menggunakan Proses GURU.

Adapun kaitan proses GURU tersebut dengan bidang karier telah dibuktikan oleh penelitian Hanggara (2016) yang berjudul *Keefektifan "Proses GURU" sebagai Teknik Bimbingan Kelompok dalam Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karier Siswa SMK*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dengan menggunakan proses GURU kemampuan pengambilan keputusan karier siswa SMK dapat ditingkatkan. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan pengambilan keputusan karier ini erat hubungannya dengan efikasi diri karier karena keduanya memakai faktor kognitif individu. Maka dengan hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa

proses GURU dapat digunakan untuk meningkatkan efikasi diri karier calon Guru BK.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik *experiment*. *Experiment* adalah teknik penelitian yang menguji apakah variabel *independent* dapat mempengaruhi variabel *dependent* (Cresswell, 2012). Menurut Cohen (2007), penelitian *experiment* adalah penelitian yang didalamnya terdapat suatu intervensi dan pengukuran sebelum dan setelah diberikan intervensi. Adapun pada penelitian ini yang menjadi variabel *independent* adalah proses GURU dan variabel *dependent* adalah efikasi diri karier mahasiswa S1 BK. Teknik ini digunakan karena untuk mengetahui adakah peningkatan efikasi diri mahasiswa S1 BK sebelum dan sesudah diberikan paket pelatihan menggunakan proses GURU. Secara khusus jenis *experiment* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pre experiment* dengan *one group pretest posttest design*. *Pre experiment* belum merupakan eksperimen sungguh-sungguh karena terdapat variabel lain yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel *dependent* (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini dilaksanakan di Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Nusantara PGRI Kediri selama tiga bulan, yakni antara bulan Februari sampai Mei 2017. Mahasiswa semester tujuh Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Nusantara PGRI Kediri tahun ajaran 2018-2019. Subjek penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini dipilih dengan kriteria: 1) mahasiswa semester 7 S1 BK UN PGRI Kediri tahun ajaran 2016-2017 yang memiliki tingkat efikasi diri karier rendah dan sangat rendah; 2) mahasiswa tersebut telah melaksanakan MAGANG 2.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah Skala Pengukuran Efikasi Diri Karier. Adapun analisis hitung pelaksanaam *pre-posttest* yang digunakan untuk menentukan tingkat efikasi diri karier mahasiswa adalah menggunakan rumus Sturges yakni untuk menentukan 1) kelas (k): $K=1+3,3 \log n$; 2) rentang (R): R= nilai maks-nilai min; 3) interval (i): $i= K/R$. Untuk uji hipotesis dilakukan perhitungan menggunakan *Paired Sample T-test* dengan bantuan program *SPSS IBM Statistic 20.0* apabila data terbukti normal dan homogen. Apabila data tidak normal dan tidak homogen maka perhitungan yang digunakan adalah *Wilcoxon Sign*

Ranks Test. Pengujian ini menggunakan ketentuan sebagai berikut: 1) apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan 2) apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Data-data yang bersifat non angka/verbal yakni berupa pendapat mahasiswa akan dideskripsikan dan digunakan sebagai bahan pendukung. Bahan pendukung untuk menarik kesimpulan dari deskripsi tersebut, sehingga memberikan gambaran yang jelas terhadap aspek yang dinilai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bimbingan dan Konseling merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan satu sama lain untuk membentuk sistem tersebut. Komponen-komponen tersebut meliputi: masalah, tujuan, teknik, media dan evaluasi (Nursalim, 2013). Agar tujuan dalam pemberian layanan BK baik di sekolah maupun di luar sekolah dapat tercapai, komponen-komponen tersebut harus dipenuhi oleh konselor. Seperti penggunaan teknik dalam pemberian layanan BK merupakan suatu hal yang sangat dianjurkan. Teknik inipun diperlukan untuk proses meningkatkan efikasi diri karier individu.

Salah satu variabel yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karier seseorang adalah efikasi diri. Pernyataan ini didukung oleh pendapat beberapa ahli yang menyatakan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan karier individu (Bandura dkk, 2001; Betz, 2007; Bozgeyikli dkk, 2009; Hackett dalam Bandura, 2009). Efikasi diri yang berkaitan dengan bidang karier seseorang dapat disebut sebagai efikasi diri karier. Efikasi diri karier adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya untuk melakukan aksi terkait dengan aktivitasnya hingga mendapatkan sebuah keberhasilan dalam bidang karier (Feehan & Johnston, 1999; Anderson & Betz (2001) dan Lenz & Hackett (1987) dalam Brusokas & Malinauskas (2014)).

Keberadaan efikasi diri karier penting untuk dimiliki dan ditingkatkan pada diri seseorang karena mempunyai beberapa fungsi penting untuk keberhasilan karier mereka. Beberapa fungsi penting tersebut antara lain: a) seseorang yang mempunyai efikasi diri karier yang tinggi akan lebih berusaha keras untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan; b) mereka akan lebih giat untuk meningkatkan prestasi kerjanya; c) mereka mengatur diri mereka untuk sebuah tujuan

yang menantang tersebut dan mempertahankan komitmen mereka untuk dapat mewujudkan hal yang berkaitan dengan karier mereka; d) mereka meningkatkan dan mempertahankan usaha mereka dalam menghadapi kegagalan yang berkaitan dengan profesi yang mereka tekuni; e) mereka dengan cepat memulihkan kembali semangat pada diri mereka setelah mengalami kegagalan; f) mereka dapat mereduksi stres dan depresi yang akan terjadi pada diri mereka; g) seseorang yang memiliki efikasi diri karier tinggi cenderung lebih menetapkan tujuan karier yang lebih tinggi pula dan lebih tekun dalam mencapai tujuannya tersebut.

Faktor yang mempengaruhi tingkat efikasi diri karier seseorang antara lain pengalaman belajar/pengalaman menguasai sesuatu (*experience of mastery*) merupakan interpretasi individu terhadap keberhasilan yang dicapai individu pada masa lalu. Hal ini akan mempengaruhi seberapa tinggi tingkat efikasi diri mereka. Individu dalam melakukan suatu tugas, studi ataupun pekerjaan akan menginterpretasikan hasil yang dicapai dan interpretasi tersebut akan mempengaruhi kemampuan dirinya pada kegiatan selanjutnya. Pengamatan terhadap orang lain atau modeling sosial (*vicarious experience*) merupakan proses modeling atau belajar dari orang lain. Efikasi diri individu akan meningkat apabila dipengaruhi model yang relevan. Pengalaman orang lain menentukan persepsi akan keberhasilan atau kegagalan individu.

Persuasi sosial (*social persuasion*) merupakan persuasi yang dilakukan oleh orang-orang yang menjadi panutan dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan hal tersebut. Persuasi sosial yang diberikan kepada individu bahwa individu memiliki kemampuan untuk melakukan suatu tugas menyebabkan individu semakin termotivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut. Kondisi emosional positif dan negatif (*positive and negative emotional state*) berkaitan dengan penilaian individu dalam menilai kemampuan, kekuatan dan kelemahan dirinya. Keadaan emosional yang sedang dihadapi individu akan mempengaruhi keyakinan individu dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa fungsi penting dan faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri karier tersebut sebagai konselor seharusnya memberikan pelayanan khusus kepada konselinya mengenai pemantapan dan peningkatan efikasi diri karier agar mereka dapat berhasil dalam bidang kariernya.

Komponen lain yang tidak kalah penting adalah teknik. Seperti yang telah diungkapkan oleh Nursalim (2013) mengenai komponen yang ada dalam sistem BK adalah: masalah, tujuan, teknik, media dan evaluasi. Kondisi lapangan mayoritas memerlukan teknik-teknik yang praktis, mudah diaplikasikan serta memiliki tahapan yang tidak terlalu panjang. Oleh karena itu dipilihlah proses GURU sebagai teknik untuk pemberian layanan BK mengenai efikasi diri karier tersebut. GURU adalah akronim dari *Ground, Understand, Revise* dan *Use*. Proses GURU merupakan salah satu bentuk praktik reflektif dimana praktik reflektif ini berkaitan erat dengan konsep belajar eksperiensial. Praktik reflektif dan belajar eksperiensial mempunyai satu kesamaan yaitu dalam proses pelaksanaannya mengutamakan pengalaman apa yang telah dialami individu dan merefleksikan hal tersebut untuk memperoleh tindakan yang lebih efektif dan produktif.

Proses GURU mempunyai 4 tahap yang sesuai dengan akronim GURU tersebut. **Pertama** adalah tahap *Ground* (Dasar/Pondasi), dimana dalam tahap ini seseorang diberikan pertanyaan-pertanyaan mendasar berkaitan dengan pengalaman yang telah dialami. Kegiatan ini dimaksudkan untuk membantu seseorang memahami, menjabarkan dan merinci pengalaman yang pernah mereka alami pada waktu yang sudah lampau. Pengalaman mendasar ini sifatnya internal sehingga untuk memanggilnya maka perlu menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang dapat menstimulus aspek kognitif dan emosionalnya sehingga aspek tersebut dapat teridentifikasi khususnya yang relevan dengan informasi yang ingin digali lebih lanjut.

Dengan pertanyaan - pertanyaan mendasar ini seseorang didorong untuk menceritakan pengalamannya baik kognitif maupun emosional yang pernah dialami, bahkan memiliki kemiripan situasi dengan topik permasalahan. Hasilnya adalah data atau informasi yang dinamakan dengan data dasar, yaitu informasi yang memuat tentang pemahaman, pengetahuan atau pengalaman seseorang tersebut terhadap suatu hal atau topik tertentu. Jika dikaitkan dengan efikasi diri karier maka pengalaman masa lampau yang akan dipanggil adalah pengalaman yang berkaitan dengan permasalahan karier individu.

Kedua adalah tahap *Understand* (Pemahaman). Tahap ini bertujuan agar seseorang mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan lebih mendalam,

terkait topik yang dipelajari yaitu efikasi diri karier. Dalam tahap ini diberikan berbagai informasi yang relevan lalu seseorang tersebut didorong untuk menelaah dan mengurai informasi apa yang diterimanya. Pada tahap ini juga digunakan pertanyaan-pertanyaan yang mendorong individu untuk dapat mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara data dasar pada tahap sebelumnya dengan apa yang yang dipelajari saat ini, baik berupa peristiwa, pemikiran ataupun tindakan mereka. Pertanyaan-pertanyaan lebih lanjut juga diberikan sedemikian rupa untuk mengarahkan mereka agar dapat mengungkapkan apa yang mereka pelajari dan membuat pandangan umum serta membuat hipotesis.

Dengan pemahaman ini maka konseli akan membangun pengalaman dan pengetahuannya lebih lanjut dan membandingkannya dengan pengalaman sebelumnya yang memungkinkannya untuk memperbaiki apa yang kurang efektif baginya dalam rangka mencapai sesuatu yang dituju. Hasilnya adalah diperolehnya pemahaman baru yang lebih luas serta mendalam dibandingkan dengan pengalamannya yang terpaparkan dalam data dasar, khususnya yang berkaitan dengan pengalaman baik kognitif maupun emosional terhadap efikasi diri karier mereka.

Ketiga adalah tahap *Revise* (Revisi). Tahap revisi ini merupakan tahap yang memungkinkan seseorang untuk memperbaiki pikiran dan aspek emosionalnya menjadi lebih baik. Tujuan dari tahap ini yaitu mengarahkan seseorang agar secara kreatif dapat memperbaiki apa yang dirasa kurang efektif dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tahap ini merupakan tahap yang penting karena kreativitas dan keaktifan seseorang diberdayakan dan dikembangkan melalui berbagai pertanyaan-pertanyaan stimulasi. Kegiatan ini dilakukan setelah individu memiliki pemahaman yang cukup luas tentang topik yang telah dikembangkan dalam tahap sebelumnya sehingga dimungkinkan untuk menganalisis kelebihan dan kekurangan dari apa yang dipikirkan dan dirasakannya untuk digantikan atau direvisi menjadi lebih efektif.

Kegiatan revisi ini dimulai dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang mengarahkan individu untuk mengidentifikasi berbagai aspek baik dalam pikiran maupun emosionalnya yang dirasa kurang efektif. Setelah itu dilanjutkan dengan memberikan pertanyaan yang mengarahkannya memperbaiki atau merevisinya menjadi lebih efektif. Jadi, hasil

dari tahap ini adalah pemahaman atau pengalaman kognitif dan emosional yang lebih baik dan efektif untuk diaplikasikan pada kehidupan selanjutnya dalam rangka meningkatkan efikasi diri karier mereka.

Keempat adalah tahap *Use* (Penggunaan). *Use* atau tahap penggunaan merupakan tahapan puncak dalam proses GURU. Tujuan dari tahap ini membantu seseorang merencanakan tindakan mereka berikutnya dan menggunakan apa yang telah mereka pelajari. Melalui tahap kegiatan ini konseli akan dapat mengambil suatu komitmen secara operasional, rinci dan lebih riil tentang tindakan apa saja yang hendak dilakukan dan bagaimana komitmen tersebut dilakukan guna mencapai tujuannya. Tahap ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan yang membantu orang berpikir tentang apa yang mereka ingin lakukan dengan informasi baru dan ide-ide yang telah mereka pelajari serta pertanyaan tentang bagaimana mereka melakukannya. Selanjutnya mendorong mereka untuk mempertimbangkan bagaimana menggunakannya dalam berbagai kesempatan dan aspek kehidupan mereka. Hasil dari tahap ini adalah dirumuskannya rencana tindakan yang operasional, rinci dan lebih riil dimana memungkinkan individu untuk mengaplikasikannya dengan lebih mudah dan bertanggung jawab.

Dengan menggunakan proses GURU, seseorang dapat: a) mempertimbangkan dan menentukan tindakan apa yang akan dilakukan untuk merespon situasi yang sedang dialami; b) mengontrol tingkat emosi; c) mempercepat proses adaptasi dengan lingkungan baru; d) mengubah arah pikir konseli, yang semula mempunyai pola pikir yang kurang/tidak efektif menjadi pola pikir yang lebih efektif; e) lebih cermat dalam mempertimbangkan informasi; f) dapat mengevaluasi kinerja/tindakan yang telah dilakukan atau dapat menentukan keefektifan dari tindakan tersebut; dan g) dapat merencanakan tindakan apa saja yang perlu dilakukan untuk situasi selanjutnya (Remer, 2007). Remer (2007) juga mengungkapkan bahwa proses GURU ini bersifat luwes. Maksudnya dengan sifat luwes ini, proses GURU dapat diaplikasikan sebagai teknik dalam strategi apapun dan tahapan yang dimiliki pun tidak terlalu panjang. Pertanyaan-pertanyaan reflektif yang menjadi ciri utama proses GURU ini dapat diberikan dalam strategi BK dalam bentuk apapun misalnya seperti bimbingan kelompok.

Bimbingan kelompok memiliki peran yang sifatnya lebih pada pencegahan terjadinya suatu permasalahan dalam diri individu (DeLucia-Waack, 2006). Corey dkk (2014) menyatakan bahwa bimbingan kelompok fokus pada pengembangan kognitif, afektif dan keterampilan tingkah laku anggotanya melalui serangkaian prosedur terstruktur dalam pertemuan kelompok. Jadi, dengan menggunakan strategi layanan berupa bimbingan kelompok, perubahan pola pikir individu dan pembentukan tingkah laku baru dapat dikembangkan. Pola pikir dan tingkah laku baru yang akan dikembangkan berkaitan dengan efikasi diri karier seseorang. Menurut DeLucia-Waack (2006) satu kelompok jumlah ideal anggotanya jika berusia lebih dari 9 tahun adalah 5-8 anggota. Durasi dalam satu sesi bimbingan juga telah disimpulkan jika usia masing-masing anggota dalam satu kelompok lebih dari 9 tahun adalah 40-70 menit (DeLucia-Waack, 2006).

Berdasarkan penjelasan di atas maka proses GURU dapat digunakan sebagai teknik bimbingan kelompok. Sedangkan posisi media BK berupa paket pelatihan adalah sebagai sarana/wadah materi yang akan diberikan dalam pelaksanaan bimbingan. Menurut pendapat Remer (2007) dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan proses GURU tersebut selain menggunakan pertanyaan reflektif dapat digunakan pula media-media tertentu disesuaikan dengan materi dan karakteristik individu yang akan dilatih. Individu yang akan dilatih dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Bimbingan dan Konseling atau dapat disebut sebagai calon Guru BK.

Penelitian Hanggara (2016) yang berjudul *Keefektifan "Proses GURU" sebagai Teknik Bimbingan Kelompok dalam Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karier Siswa SMK* telah membuktikan bahwa dengan menggunakan proses GURU kemampuan pengambilan keputusan karier siswa SMK dapat ditingkatkan. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan pengambilan keputusan karier ini erat hubungannya dengan efikasi diri karier karena keduanya adalah memakai faktor kognitif individu, maka dengan hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa proses GURU dapat digunakan untuk meningkatkan efikasi diri karier calon Guru BK.

Mengacu pada hasil studi pendahuluan yang tertulis dalam latar belakang masalah, ternyata calon konselor tersebut masih mempunyai efikasi diri karier yang rendah mengenai profesi yang akan mereka tekuni nantinya. Rendahnya efikasi diri

karier yang terjadi pada calon konselor ini ditandai dengan adanya kebingungan berkaitan dengan kejelasan profesi mereka, akan studi lanjut ataukah bekerja, apakah mereka dapat menjadi guru BK/konselor yang profesional, mampukah mereka nanti menyesuaikan diri dengan iklim sekolah, keinginan diri yang tidak sesuai dengan kehendak orang tua, serta ketersediaan lapangan pekerjaan bagi mereka. Fenomena ini berawal ketika peneliti mengajukan pertanyaan secara klasikal pada mahasiswa semester 7 mengenai apakah nantinya setelah lulus S1 BK para mahasiswa ini telah mantap menjadi konselor. Dari masing-masing kelas yang menjawab mantap menjadi guru BK/konselor rata-rata kurang dari 10 mahasiswa sedangkan jumlah maksimal mahasiswa dalam satu kelas berkisar antara 30-45 orang.

Hal ini nampak sangat ironis karena jurusan yang mereka ambil adalah S1 BK yang diharapkan nantinya mereka dapat menjadi konselor yang profesional di lapangan, ternyata masih kurang mantap dan yakin mengenai profesi yang akan mereka tekuni nanti. Jika kurangnya efikasi diri karier calon konselor ini tidak segera ditangani dikhawatirkan problematik bimbingan dan konseling yang terjadi di lapangan tidak kunjung tereduksi.

PENUTUP

Simpulan

Efikasi diri karier adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya untuk melakukan aksi terkait dengan aktivitasnya hingga mendapatkan sebuah keberhasilan dalam bidang karier. Keberadaan efikasi diri karier penting untuk dimiliki dan ditingkatkan pada diri seseorang karena mempunyai beberapa fungsi penting untuk keberhasilan karier mereka. Komponen lain yang tidak kalah penting dibanding dengan media adalah teknik. Kondisi lapangan mayoritas memerlukan teknik-teknik yang praktis, mudah diaplikasikan serta memiliki tahapan yang tidak terlalu panjang. Oleh karena itu dipilihlah proses GURU sebagai teknik dimana proses ini bersifat luwes (Remer, 2007). Dengan sifat luwes ini, proses GURU dapat diaplikasikan sebagai teknik dalam strategi apapun dan tahapan yang dimiliki pun tidak terlalu panjang. Pertanyaan-pertanyaan reflektif yang menjadi ciri utama proses GURU dapat diberikan dalam strategi layanan BK dalam bentuk apapun misalnya seperti bimbingan kelompok. Proses GURU merupakan salah satu bentuk praktik

reflektif dimana praktik reflektif ini berkaitan erat dengan konsep belajar eksperiensial. Praktik reflektif dan belajar eksperiensial mempunyai satu kesamaan yaitu dalam proses pelaksanaannya mengutamakan pengalaman apa yang telah dialami individu dan merefleksikan hal tersebut untuk memperoleh tindakan yang lebih efektif dan produktif.

Saran

- Guru BK/konselor dan para dosen BK dapat menggunakan proses GURU untuk meningkatkan efikasi diri karier calon konselor.
- Guru BK/konselor dan para dosen BK dapat menggunakan proses GURU ini sebagai teknik untuk pengembangan pribadi konselor.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, Vol 84 (2): 191-215.
- Bandura, A. 1993. Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, Vol 28 (2): 117-148.
- Bandura, A. 1994. Self Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, Vol 4: 71-81.
- Bandura, A. 1998. *Personal and Collective Efficacy in Human Adaptation and Change*. Hove, UK: Psychology Press.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., & Pastorelli, C. 2001. Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories. *Child Development*, Vol 72 (1): 187-206.
- Bandura, A. 2006. *Self Efficacy Beliefs of Adolescent*. hlm 307-337, (Online), (<http://www.uky.edu/~eushe2/BanduraPubs/BanduraGuide2006.pdf>), diakses 19 Maret 2013.
- Bandura, A. 2009. *Self Efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Betz, N.E. 2007. Career Self-Efficacy: Exemplary Recent Research and Emerging Directions. *Journal of Career Assessment*, Vol 15 (4): 403-422.
- Bozgeyikli, H., Eroglu, S.E., & Hamurcu, H. 2009. Career Decision Making Self-Efficacy, Career Maturity And Socioeconomic Status With Turkish Youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*, No. 1 (14): 15-24.

- Brusokas, A. & Malinauskas, R. 2014. Career self-efficacy among Lithuanian adolescents in sports schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, No. 116: 212-216.
- Corey, M.; Corey, G; dan. Corey, C. 2014. *Groups: Process and practice.9th Ed.* Belmont, CA: Brooks/Cole.
- DeLucia-Waack, J.L. 2006. *Leading Psychoeducational Groups*. California: Sage Publications, Inc.
- Feehan, P.F. & Johnston, J.A. 1999.The Self-Directed Search and Career Self-Efficacy.*Journal of Career Assessment*, Vol 7 (2): 145-159.
- Hanggara, G.S. 2016.Keefektifan “Proses Guru” Sebagai Teknik Bimbingan Kelompok Dalam Meningkatkan Pengambilan Keputusan Karier Siswa SMK.*Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*.Vol. 1(4): 148-157
- Nursalim, M. 2013. *Pengembangan Media Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT Indeks.
- Remer, B. 2007.*Reflective Practice: Learning from Real-World Experience*. Dalam Silberman, M, (ed). *The Handbook of Experiential Learning*.San Fransisco: John Wiley & Sons. Inc.
- Santoso, D.B. 2011.*Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Silberman, M. 2007. *The Handbook of Experiential Learning*.San Fransisco: John Wiley & Sons. Inc.