

## PENGARUH BIMBINGAN KARIR PADA KEMATANGAN KARIR DAN EFIKASI DIRI

**Sugandi Miharja**

Prodi Bimbingan dan Konseling Islam

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung

### **Abstrak**

*Penelitian ini untuk menjawab format perlakuan bimbingan karir yang sesuai pada perguruan tinggi agama Islam. Penerapan layanan bimbingan karir dapat mengalisis pengaruh bimbingan karir terhadap efikasi diri dan kematangan karir dengan penajaman pada aspek gender dan latar belakang studi. Bentuk Penelitian berupa metode kombinasi antara metode kualitatif dan kuantitatif secara bersamaan. Penelitian kualitatif untuk mengetahui aspek-aspek kebutuhan bimbingan karir, sedangkan penelitian kuantitatif untuk mengetahui derajat dan hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan (1) pelayanan bimbingan karir Islam dapat memberikan hasil yang baik, berkualitas, dan bermanfaat, (2) terdapat respons antusias dari mahasiswa (konseli) atas pelaksanaan bimbingan karir Islam, (3) pengaruh bimbingan karir pada kematangan karir 0,66 ( $p < 0,01$ ), bimbingan karir Islam pada kematangan karir melalui efikasi diri 0,50 ( $p < 0,01$ ), bimbingan karir Islam terhadap keseluruhan aspek karir sebesar 0,72 (sangat kuat). Analisis pengaruh pada aspek gender wanita 0,55 ( $p < 0,01$ ), lelaki 0,14 ( $p < 0,022$ ). Analisis latar belakang pendidikan, mahasiswa dengan latar belakang pendidikan agama mempunyai pengaruh 0,52 ( $p < 0,01$ ), latar belakang pendidikan umum 0,39 ( $p < 0,01$ ). Program bimbingan karir Islam menunjukkan optimisme pada kematangan karir dan efikasi diri, terlebih pada mahasiswa wanita dan mahasiswa yang berlatar belakang sekolah agama.*

Kata kunci : *efikasi diri, kematangan karir*

### **A. Pendahuluan**

Terdapat suatu fakta yang membedakan potensi dan tantangan karir pada mahasiswa di jurusan Bimbingan dan Konseling Islam. Potensi mereka terdapat dalam bidang dakwah, penyuluhan, konseling, bimbingan, dan psikoterapi. Bidang ini jarang dimiliki, karena begitu jarang jumlah jurusan studi yang membukanya (se-Provinsi Jawa Barat hanya ada pada empat kota: Bandung, Cirebon, Bogor, dan Ciamis). Penduduk Jawa Barat mendekati 50.000.000 (lima puluh juta) orang, sementara masalah sosial keagamaan terutama melibatkan bimbingan, konseling, dan penyuluhan ini cukup banyak pada berbagai departemen pemerintah dan badan negara. Suatu tantangan terjadi pada mereka, dimana penghargaan pemerintah dan masyarakat tidaklah begitu tinggi. Status karir mereka lebih sebagai pekerjaan sukarelawan sosial

(volunteer). Dalam status sebagai sukarelawan sangat minimum pendapatan dalam bentuk gaji (income) maupun kepastian untuk bekerja dalam waktu yang lama. Jabatan yang terbuka pada mereka tersedia pada berbagai institusi pemerintah sebagai petugas penyuluhan agama, bimbingan perawat rohani Islam, bimbingan konseling madrasah, bimbingan pencegahan bahaya narkoba, penyuluh keluarga berencana, dan perawat panti sosial.

Semua jabatan karir ada pada sekitar Kementerian Agama, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pendidikan, Badan Narkotika Nasional, dan Kementerian Sosial. Pada institusi swasta ada yang berkiprah pada bank, transportasi, dan bisnis lainnya. Atas potensi dan tantangan ini diperlukan suatu model bimbingan karir yang khas pada mereka, agar kesejahteraan dapat mereka raih dan masyarakat yang menggunakan jasa mereka pun dapat disejahterakan melalui layanannya. Diperlukan penelitian yang menyeluruh untuk memetakan, mencoba mencari solusi konseptual, dan sistematis atas karir ini. Tingkatan pendidikan tinggi, idealnya memiliki fungsi dan tujuan memantapkan persiapan psikis dan mental untuk dapat hidup sendiri dengan memanfaatkan setiap potensi dalam setiap individu. Terdapat ketimpangan antara harapan dan kenyataan melibatkan fungsi pendidikan tinggi ini, yaitu tidak setiap mahasiswa dapat mencapai kemantapan karir selama perkuliahan bahkan tidak sedikit pula yang memilih untuk berhenti di tengah jalan. Mereka yang berhasil menamatkan perkuliahan pun selanjutnya akan dihadapkan pada kenyataan karir yang masih harus dieksplorasi dan diperjuangkan.

Keraguan mahasiswa akan karir masa depannya bisa muncul ketika ia ragu akan pilihan jurusan yang dipilihnya atau keraguan yang muncul ketika ia mulai menjalani perkuliahan. Keraguan akan pilihan jurusan boleh terjadi karena misalnya jurusan yang diharapkan tidak menerimanya sehingga ia terpaksa harus memilih jurusan lain yang tidak terlalu diminatnya. Keraguan yang muncul ketika mahasiswa menjalani perkuliahan bisa terjadi karena perkuliahan tidak seperti yang diharapkannya. Jurusan yang dipilih dan menerimanya secara otomatis akan mempengaruhi jalur karir yang akan ditempuhnya di masa akan datang. Sebagaimana dikemukakan oleh Sarwono (2005), ternyata tidak semua mahasiswa betul-betul tahu apa yang diinginkannya, tidak terbiasa tertantang menggali informasi sehingga lengkap, namun hanya bermodal

informasi yang tak sepenuhnya lengkap, petunjuk dari orangtua, dan senior serta keberanian pengambilan keputusan yang berisiko.

Tidak yakin dalam menentukan arah karir di masa akan datang akan memberi dampak terhadap mahasiswa tersebut. Mahasiswa yang tidak memiliki tujuan yang jelas dalam mengembangkan potensi dirinya akan mengalami kesulitan-kesulitan dalam proses perkuliahan. Keraguan terhadap karir di masa depan akan menurunkan semangat untuk menyelesaikan perkuliahan dengan optimal. Keadaan tersebut juga akan memberi dampak pada kualitas hasil pendidikan berupa *output* yang tidak bertujuan terhadap kemampuan untuk memasuki lapangan pekerjaan. Hal ini sesuai data dari Menakertrans, sebagian dari penganggur terbuka mempunyai proses yang tinggi dari lulusan perguruan tinggi yaitu lulusan sekolah dasar 2,62 juta jiwa, (28,29 %), sekolah menengah pertama 2,05 juta jiwa (22,14 %), sekolah menengah atas 3,47 juta jiwa (37,47 %), dan diploma serta lulusan perguruan tinggi mencapai 1,12 juta jiwa (12,09 %). Keadaan data tersebut menunjukkan kematangan karir bahwa lulusan pendidikan tinggi menduduki jumlah yang tinggi dalam menyumbang tingkat pengangguran di Indonesia.

Perkembangan individu akan bergantung bagaimana individu melakukan pengembangan dirinya secara berdikari sesuai bakat dan kemampuannya. Lembaga pendidikan bukan hanya memberikan perkuliahan secara formal saja, namun juga dapat menumbuhkan efikasi diri pada setiap diri individu, sehingga terdorong secara berdikari untuk mengembangkan kemampuan dirinya pada berbagai sektor. Jurusan-jurusan pada Perguruan Tinggi Agama Islam, terbagi pada jurusan agama dan jurusan umum. Jurusan-jurusan tersebut bersifat umum karena memiliki jangkauannya yang masih luas. Sebagai perbandingan, jurusan Pendidikan Biologi kemungkinan besar akan memiliki karir sebagai guru Biologi. Lain halnya dengan jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, pilihan karir untuk jurusan ini sangat luas. Bimbingan dalam institusi kampus memiliki peranan strategis untuk membantu mahasiswa (Mahon, et al, 2011). Hal ini didasari oleh konsep layanan bimbingan yang lebih mengutamakan pencegahan (*preventif*), pemulihan (*curative*), pengembangan (*development*), dan pendampingan (Gothard et al (2011); Jennifer M (2006); Leod (2007); Nathan (2006); Osipow (1983).

Layanan bimbingan khususnya dalam bidang karir diharapkan mampu mengurangi rasa bingung, tidak yakin, dan kesulitan di antara para mahasiswa yang sedang mengikuti perkuliahannya dan akan mempersiapkan dirinya untuk meniti karir di masa akan datang. Proses perkembangan karir individu dilakukan melalui tahapan yang baik sehingga individu akan melalui tahap perkembangan yang optimum. Pengambilan keputusan karir yang memberi dampak pada perkembangan karir diharapkan kematangan karirnya dapat dilalui dengan baik dipengaruhi oleh efikasi diri dalam berkarir.

Mahasiswa pada jurusan ini, secara umum memilih jurusan ini pada pilihan kedua atau ketiga. Keadaan ini menjadi ragu selama menjalani perkuliahan dan juga menjadi tidak mantap dalam merencanakan arah karir. Latar belajar studi mereka banyak berasal dari sekolah menengah umum non agama, dalam banyak hal dapat berhadapan dengan kesulitan studi area agama. Demikian juga mereka dapat mengalami kesulitan pada jenis karir yang menuntut kemampuan pengetahuan keagamaan yang tinggi. Dalam membantu studi dan karir ini pihak kampus menyediakan dosen bimbingan akademik dengan pertemuan umumnya hanya satu kali pada awal semester saja. Atas dasar ini diperlukan suatu model bimbingan karir yang sistematis dan terintegrasi yang menjawab kebingungan, tidak yakin, dan kesulitan diantara para mahasiswa yang sedang mengikuti perkuliahan dan akan mempersiapkan dirinya untuk meniti karir.

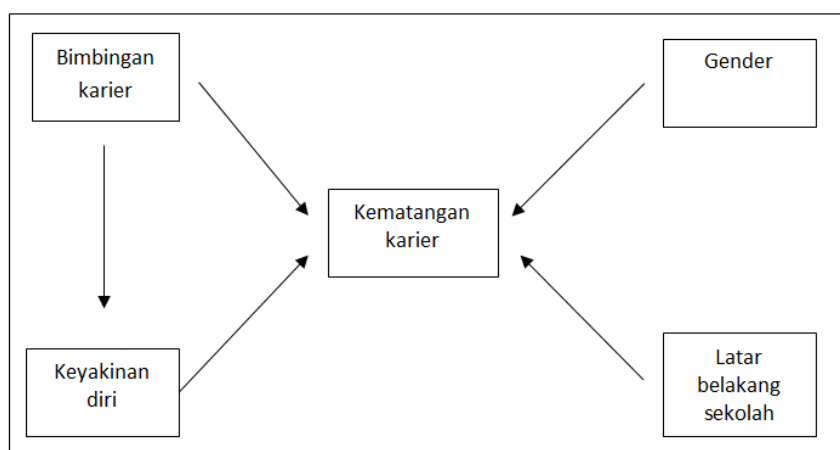
Berkenaan dengan efikasi diri sebagai bagian keyakinan umat beragama bahwa setiap makhluk pasti disertai dengan rezekinya oleh Tuhan. Pandangan ini menjadi keyakinan keagamaan sekaligus optimisme. Adapun kematangan karir merupakan kenyataan yang realistis, di mana keyakinan akan rezeki dari Tuhan, harus pula disertai aspek-aspek realistis akan komponen kematangan karir, seperti pengetahuan diri, pembuatan keputusan karir, informasi karir, integrasi, pengetahuan tentang diri dan karir, dan perencanaan karir.

Tabel 1. Perbandingan Model Karir

Aspek	Perguruan tinggi umum	Perguruan Tinggi Agama Islam
Tujuan	Dunia saja	Dunia-akhirat
SDM	Ahli bimbingan	Ditambah ahli agama
Budaya	Umum	Keagamaan
Nilai	Sekuler	Tauhid, syariah
Sifat	Kuratif	Preventif dan pengembangan

Dalam penelitian terdapat kebaruan dari aspek bimbingan karir dalam konsep dan nuansa keagamaan, hubungannya dengan efikasi diri dan kematangan karir. Terdapat variabel aspek gender (mahasiswa lelaki dan wanita), juga aspek latar belakang pendidikan sebelum menjadi mahasiswa (apakah Madrasah Aliyah, sekolah menengah atas, kejuruan, atau program penyetaraan). Aspek latar belakang jurusan perlu dipandang dengan teliti, karena terdapat perbedaan yang jauh dari segi keilmuan keagamaan antara Madrasah Aliyah, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan. Secara keseluruhan kerangka pembeda penelitian ini mengandung tiga variabel utama, yaitu bimbingan karir (keagamaan) sebagai variabel x, efikasi diri sebagai variabel z dan kematangan karir sebagai variabel y. variabel y ini dikawal oleh komponen gender (lelaki dan wanita) dan latarbelakang pendidikan (Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan). Kaitan setiap variabel disajikan pada Gambar berikut.

Gambar 1. Kaitan Antar Variabel Penelitian

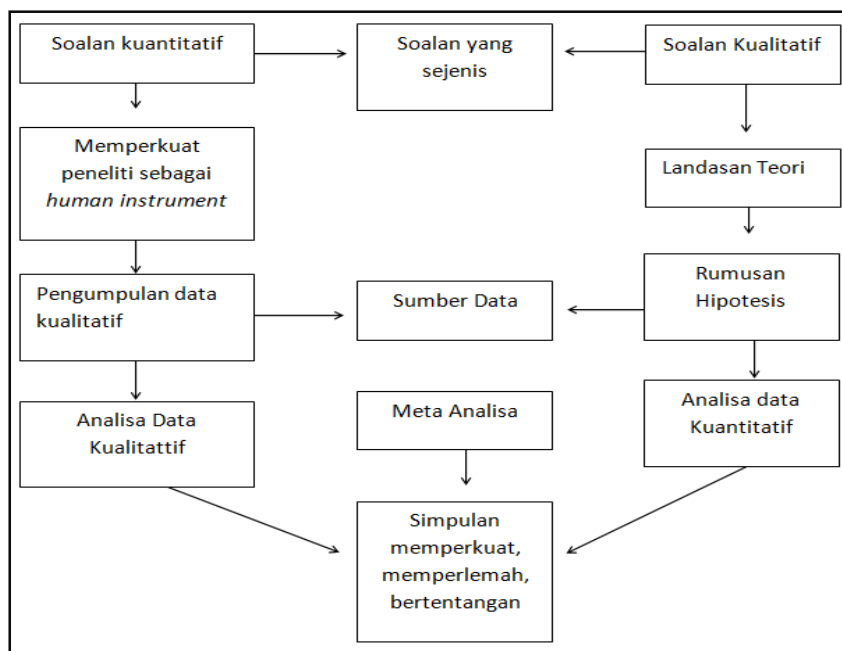


## B. Metode Penelitian

Bentuk Penelitian berupa *mixed methods* (metode kombinasi), antara metode kualitatif dan kuantitatif. Terdapat bentangan falsafat dari metode kombinasi ini. Falsafah pragmatisme merupakan landasan metodologi yang menggabungkan positivisme dan pospositivisme. Menurut Creswell (2009), falsafah pragmatisme berpandangan bahwa: (a) Falsafah pragmatisme tidak memandang bahwa dunia itu bukan suatu kesatuan yang mutlak, diperlukan pendekatan dalam mengumpulkan dan menganalisis data, dan tidak hanya dengan satu jenis pendekatan saja. (b) Falsafah pragmatisme tidak hanya berpedoman pada satu landasan falsafah dalam memandang realitas, tetapi menggunakan kombinasi landasan falsafah yaitu falsafah penelitian kuantitatif dan kualitatif. (c) Pragmatisme adalah suatu aplikasi bagaimana cara bekerja dan cara pemecahan masalah, dapat menggunakan semua metodologi yang mungkin dapat digunakan untuk memahami masalah. (d) Falsafah pragmatisme membuka pintu adanya berbagai metodologi penelitian, berbagai perbedaan dalam memandang dunia realitas, dan berbagai perbedaan anggapan, sehingga dapat terjadi perbedaan dalam pengumpulan data dan analisis. (e) Peneliti secara individual mempunyai kebebasan untuk memilih metodologi yang akan digunakan untuk penelitian, dengan demikian para peneliti bebas memilih metodologi, teknik, dan prosedur yang terbaik untuk penelitian sehingga dapat mencapai maksud dan tujuan yang diharapkan.

Penelitian ini merupakan aplikasi keilmuan dalam bimbingan yang diharapkan dapat memberikan rumusan tentang konsep dan teknik bimbingan karir pada perguruan tinggi agama Islam. Atas dasar inilah, maka penelitian termasuk pada Penelitian yang bersifat pengembangan. Dengan demikian terdapat harapan di mana hasil penelitian ini memberi manfaat langsung bagi peneliti dan sumber daya manusia yang terlibat.

Gambar 2. Metodologi Kombinasi Dengan Teknik Triangulasi



Adapun tingkatan dalam bimbingan karir meliputi (1) kontrak bimbingan, (2) pertemuan, (3) diagnosis, (4) intervensi, dan (5) penilaian dan tindak lanjut. Kelima tingkatan ini mengarah pada Ah Meng, et al (2011), Walgito (2005). Tingkatan ini termasuk pada konseling pengembangan (*development*), yang ciri khususnya ada pandangan yang bermula dari “potensi, bukan masalah”. Pada kontrak, konseli diberikan instrument analisis keperluan layanan bimbingan karir. Tindakan berikutnya adalah mengadakan pertemuan, baik secara individu maupun kelompok atau kelas. Langkah diagnosis merupakan upaya untuk menetapkan letak kesulitan yang dialami klien. *Langkah* intervensi adalah tindakan yang diambil oleh pembimbing atau konselor untuk mengubah situasi konseli itu. Langkah terakhir adalah penilaian dan tindak lanjut. Di sini terdapat tinjauan ulang intervensi bimbingan, dan konselor menilai seberapa besar keberhasilan bimbingan yang telah dilakukan pada konseli melalui instrument.

### C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kota Bandung, Jalan A.H. Nasution No. 105, Cibiru, Bandung, Jawa Barat. Jumlah populasi dalam penelitian ini seluruh mahasiswa jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas

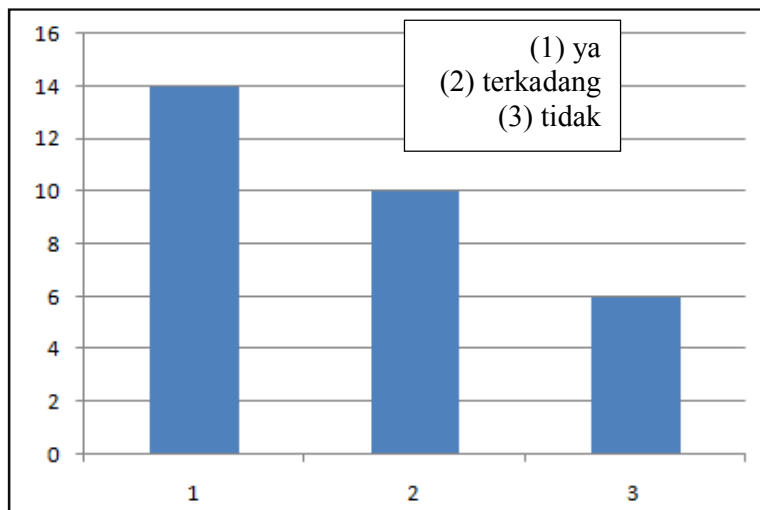
Islam Negeri “Sunan Gunung Djati” Bandung, semester enam dan tujuh, yaitu 90 mahasiswa.

Pertanyaan untuk menjawab masalah penelitian: (1) respons mahasiswa atas pelaksanaan bimbingan karir di kampus; (2) pengaruh bimbingan karir pada mahasiswa dengan intervensi efikasi diri dan kematangan karir, baik sebelum ataupun sesudah adanya bimbingan karir; (3) pengaruh bimbingan karir itu berbeda antara mahasiswa dilihat dari kelompok gender dan latar belakang pendidikan sekolah lanjutan atas. Rentang instrumen antara 11 kemungkinan pilihan penilaian responden, dari 0 sehingga dengan 10. Nilai 0 menunjukkan sangat rendah. Nilai 10 menunjukkan penilaian sangat tinggi.

Terdapat tiga instrumen yang diperlukan, yaitu (1) instrumen bimbingan karir layanan bimbingan karir, (2) instrumen tindakan efikasi diri, dan (3) instrument tingkatan kematangan karir. Pertanyaan disusun mula-mula dari adanya kisi-kisi instrumen. Kisi-kisi ini menyajikan variabel, aspek, indikator dan nomor masalah/ Pernyataan pada instrumen. Berikutnya disusun daftar masalah/ pernyataan sebagai instrumen. Kemudian dibuat daftar masalah/ pernyataan. Berikutnya dinilai kualitas pertanyaan itu meliputi uji bacaan dan uji validitas serta reliabilitasnya. Menurut Sholihin et al (2013), validitas dan reliabilitas instrumen harus di atas 0,7. Untuk mengetahui penggunaan masing-masing aspek pada pedoman bimbingan karir ini, dilakukan wawancara pada konselor. Hasil wawancara diberi koding “ya” digunakan dengan nilai 2, “kadang-kadang” digunakan dengan nilai 1 dan “tidak” digunakan dengan nilai 0.



Gambar 3. Penggunaan Bagian Pedoman Model Karir Islam



Melihat Gambar 3, terdapat bagian terbesar (empat belas bagian) bahwa setiap bagian digunakan dalam kegiatan konseling karir, disusul dengan ada sekitar sepuluh bagian kadang-kadang dilakukan sebagai pedoman, dan sisa enam bagian tidak dilakukan. Terdapat bagian yang sudah digunakan dan masih terdapat enam bagian yang perlu ditingkatkan. Terdapat empat belas bagian yang telah dilaksanakan dalam pelaksanaan dalam program bimbingan karir Islam, ini lebih optimis. Sebagaimana pandangan ilmu manajemen, pelaksanaan program bimbingan karir harus selarasan dengan aktivitas kerja agar dapat selesai secara efisien dan berpengaruh dengan dan melalui orang lain (Robbin dan Coulter, 2007). Namun demikian manajemen juga, dapat memilih prioritas dan kemanfaatan mendesak untuk mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain, dalam hal ini pembimbing dengan peserta yang dibimbingnya. Karenanya, manajemen melibatkan semua sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerjasama dengannya, supaya tujuan dapat dicapai secara berpengaruh, efisien, dan produktif.

Masih terdapat 16 bagian aspek pedoman bimbingan karir Islam yang harus ditingkatkan, mengacu pada Robbin dan Coulter (2007), perlu tim yang dapat merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan dalam pencapaian tujuan program. Demikian juga supaya program dapat tercapai dibutuhkan pengawas baik pengawasan oleh diri sendiri maupun pihak. Sebagaimana menurut Ramayulis (2008), pengawasan ini dalam Islam dapat bersifat material dan religiusitas, monitoring, menggunakan cara yang memotivasi dan menjunjung martabat pelaksana. Mengacu pada pendapat Fattah (2009), dalam organisasi pelaksana dibutuhkan

pengawas yang bersifat memberi bantuan dalam mengendalikan informasi, mengendalikan manusia, mengendalikan sumber daya ke arah suatu tujuan yang terhimpun dalam organisasi. Secara terinci dapat diuraikan pada tahap proses, fungsi dan pengelolaan. Dalam konteks ini dibutuhkan pertemuan secara berkala antara pelaksana dengan pimpinan, juga dengan mahasiswa sebagai pengguna. Sinergi semua *stake holder* ini, akan terjadi saling pemahaman dan saling berkontribusi dalam penetapan maupun pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian pelaksanaan program dapat tercapai secara terukur, nyaman dan berpengaruh.

Terdapat tiga bagian besar dalam aspek penggunaan setiap bagian struktur bimbingan karir Islam, yaitu (1) bagian pendahuluan, (2) bagian akuntabilitas program, dan (3) bagian administrasi program. Di bagian pendahuluan terdapat landasan prinsip keagamaan, lingkup dan bentuk program, falsafah dan pemikiran, domain program, tujuan program, program kegiatan, komponen program, manfaat program, dan standar program. Komponen pada struktur pendahuluan ini merupakan dasar. Landasan prinsip keagamaan menjadi ciri khusus dari bimbingan karir model lain. Falsafah manusia sebagai makhluk beragama tidak boleh dipisahkan dalam struktur program bimbingan. Pendapat ini sebagaimana menurut Anwar, (2013), hakikat manusia yang akan dikembangkan dalam bimbingan karir berhubungan erat dengan: penetapan tujuan, proses, hubungan antara konseli dengan konselor, prosedur dan teknik, dan (e) penanganan masalah-masalah.

Mengikuti pada pendapat Bastaman (2001), falsafah manusia sebagai makhluk beragama tidak boleh sepenuhnya menggunakan falsafah konseling konvensional Barat, yang lebih bersifat pesimistik, deterministik, dan reduksionistik. Falsafat konvensional itu tidak berkehendak dan tidak mampu menjelaskan dorongan yang dimiliki orang muslim untuk mendapatkan redha Allah SWT. Juga falsafah konvensional ini dinilai tidak mampu menjelaskan perilaku manusia yang mengabdikan kepada Tuhannya dengan tulus ikhlas dan penuh kepasrahan. Memperhatikan keterbatasan aliran-aliran falsafat konvensional ini, ahli bimbingan diharapkan menyempurnakannya dengan menjadikan ajaran agama sebagai "Acuan". Nilai-nilai agama menjadi landasan dalam merumuskan alternatif bimbingan dan konseling di era globalisasi.

Dilihat dari domain program, tujuan program, program kegiatan, komponen program, manfaat program, dan standar program, konselor memegang peranan yang

amat penting dalam membantu konseli. Sebagaimana pendapat Anwar (2013), peranan penting ini terutama dalam memahami: diri sendiri, potensi dan rahasia di balik masalah, masa depan individu, jalan keluar yang terbaik menyelesaikan masalah, serta alternatif terbaik dalam membantu mengembangkan potensi yang ada pada individu. Terdapat suatu tautan yang tidak boleh dipisahkan antara konselor dan konseli dalam pedoman dan pengamalannya.

Kehadiran informasi agama, mutlak diperlukan dalam memahami masalah individu manusia dan membimbingnya. Masalah-masalah yang menimpa manusia dalam berbagai kehidupan seperti ekonomi, pendidikan, serta pekerjaan dipastikan tidak akan mampu diselesaikan hanya dengan teori-teori dan hukum-hukum ciptaan manusia saja. Pandangan sekuler saja boleh membuat gila dan putus asa oleh anggapan masalahnya sendiri, karena tidak mampu melihat kekuatan yang Maha Agung dari Tuhan. Ahmad Farid (2008), memberikan ajaran bahwa akal fikiran tidak sempurna, sangat terbatas, tidak renungkan menjangkau seluruh aspek kehidupan yang penuh misteri ini, karenanya diperlukan petunjuk Allah dan Rasulnya untuk menerangi jalan kehidupan ini agar boleh selamat.

Bagian akuntabilitas program, meliputi pedoman pelaksanaan rencana akuntabilitas, rencana akuntabilitas konseling, penilaian keperluan mahasiswa, pedoman penilaian keperluan konselor, aspek program konseling keseluruhan yang paling berpengaruh dan menguntungkan, serta penilaian keperluan pembimbing. Pedoman akuntabilitas program ini menggunakan berbagai proses, prosedur dan teknik. Dalam akuntabilitas ini masing-masing pihak (konselor, konseli, dosen), memberikan evaluasi untuk saling memperbaiki. Mereka semua diminta berposisi sebagai sahabat karib yang saling memajukan. Individu yang terlibat (konseli dan konselor) adalah manusia yang setelah meninggal akan diminta tanggung jawab. Manusia diciptakan ada keharusan dan larangan yang harus dijauhi, dan ada peraturan yang harus dipatuhi. Maka dari itu, sumberdaya manusia yang terlibat dalam memberikan evaluasi harus sedar betul makna tujuan terdalam dari penilaiannya.

Terdapat empat belas bagian yang sudah dilaksanakan dengan optimum, yakni: (1) lingkup dan bentuk program, (2) domain program, (3) tujuan program, (4) komponen program, (5) pedoman pelaksanaan rencana akuntabilitas, (6) rencana akuntabilitas konseling, (7) penilaian keperluan mahasiswa, (8) pedoman penilaian

program dari mahasiswa, (9) program bulanan bimbingan karir, (10) program mingguan pelayanan konseling, (11) laporan kegiatan bulanan, (12) daftar mahasiswa terbimbing, (13) daftar mahasiswa pemilih dan terpilih, dan (14) penilaian proses dan produk bimbingan.

Terdapat juga sepuluh bagian masih kadang-kadang dilakukan, yakni: (1) landasan prinsip keagamaan, (2) program kegiatan, (3) manfaat program, (4) penilaian keperluan mahasiswa, (5) aspek program konseling keseluruhan yang paling berpengaruh dan menguntungkan, (6) program semester bimbingan karir, (7) program harian pelayanan konseling, (8) agenda kerja harian konselor, (9) kegiatan layanan konsultasi, dan (10) analisis dan pengambilan keputusan. Khusus mengenai program belum dilaksanakan antara lain: (1) Falsafah dan pemikiran, (2) Standar program, (3) Pedoman penilaian keperluan dari pembimbing, dan (4) Penilaian keperluan pembimbing.

Realitas dalam penilaian ini merupakan evaluasi bersama, supaya perbaikan dalam penetapan tujuan maupun proses dan sumberdaya yang disiapkan menjadi lebih tepat. Perbaikan dan penyesuaian boleh berubah dari awal dan kondisi akhir. Adanya struktur bimbingan karir Islam menunjukkan adanya indikasi pelayanan yang diharapkan rapi, benar, tertib, dan teratur sehingga bimbingan karir dapat tercapai optimum. Hal sesuai dengan pandangan Hafidudin (2003), proses bimbingan karir tidak boleh dikerjakan dengan asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Poin-poin pokok pelayanan Islami dalam struktur ini sudah memenuhi aspek-aspek: perencanaan, pengorganisasian, motivasi, pengawasan, dan kualitas pelayanan. Bagian yang sudah dinyatakan namun masih kadang-kadang dilakukan atau bahkan belum dilaksanakan butuh manajemen ulang.

Pada tingkat perencanaan, butuh penyesuaian antara sumberdaya manusia, sarana dan prasarana serta kebutuhan dari konseli. Dengan pula dengan pengorganisasian dalam Islam, diibaratkan seperti sebuah bangunan yang saling menguatkan, bukan saling melemahkan. Motivasi yang mendorong suatu amalan sangat menentukan nilainya dihadapan Allah swt. Karenanya, dorongan agama sentiasa harus disertakan, mengacu pada pandangan Jusmaliani (2011). Sebagaimana pendapat Abdul Mannan (2003), pada tingkat pengawasan harus meluruskan yang tidak lurus,

mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengawasan ini dilakukan oleh diri sendiri dan kesadaran merasa diawasi oleh Allah SWT.

Pelayanan bimbingan karir Islam dituntut memberikan hasil usaha yang baik, berkualitas, bermanfaat, berkah dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Dalam konteks ini sudah terlihat adanya rasa ikhlas dari konselor maupun konseli. Konsep pelayanan ini mengacu pada pendapat Mochtar Effendy (1996), yaitu: persamaan (musawah), persaudaraan (ukhuwah), cinta kasih (mahabbah), damai (silm), tolong menolong (ta'awun), dan toleransi (tasamuh). Istilah pelayanan merupakan bagian dari suatu tindakan untuk memberikan kepuasan kepada konseli, yang berlandaskan nilai-nilai profesional (fathanaah), kesopanan dan keramahan (tabligh), jujur (sidik), dan amanah (Hafidudin, 2013). Profesional bimbingan karir Islam telah dikerjakan dengan maksimal dan penuh komitmen dan kesungguhan. Aspek kesopanan dan Keramahan adanya program yang disampaikan dengan benar dan tutur kata yang tepat. Demikian juga jujur (Sidik), tidak ada dusta, antara fenomena dan realita. Aspek amanah, ada tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Untuk menjawab rumusan masalah respons mahasiswa (konseli) atas pelaksanaan program bimbingan karir Islam, dapat dilihat dari dokumen pedoman bimbingan karir pada Perguruan Tinggi Agama Islam. Pada dokumen rancangan tindakan dalam bimbingan karir Islam, terdapat empat bagian bimbingan karir ini: perencanaan Karir, eksplorasi Karir, pengetahuan mengenai jenis pekerjaan yang diminati, pengambilan keputusan. Total pertemuan bimbingan yang terprogram sebanyak enam belas kali. Terdapat kertas kerja dan petunjuk rancangan karir. Kertas kerja berupa lembaran isian yang diminta kepada mahasiswa agar dia mengenal, mengeksplorasi dan memahami diri dalam karir. Kertas kerja ini terdiri dari enam belas bagian kegiatan bimbingan. Pada bagian akhir terdapat komitmen penegasan untuk bertindak yang terinci.

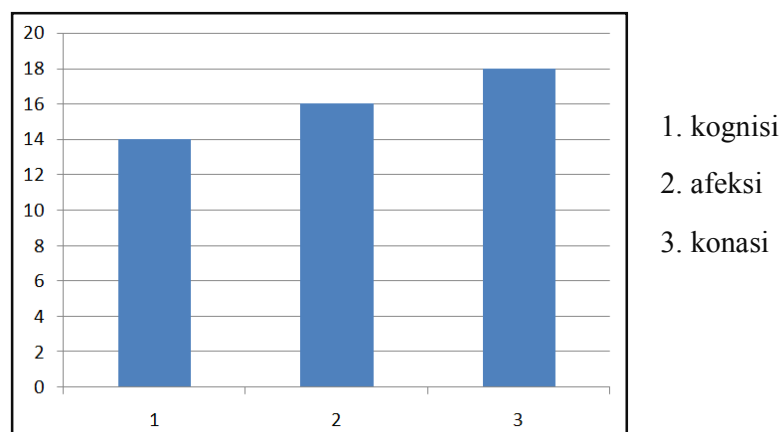
Masing-masing bagian antara lain: (1) mengetahui hal yang urgen, (2) mempertimbangkan kemampuan akademis, (3) dukungan keluarga, (4) kunjungan ke institusi perusahaan/lembaga sosial, (5) mengenali keterampilan yang didapat, (6) kompetensi pengusaha, (7) pasar kerja, (8) mengenal pekerjaan di daerahku, (9) presentasi pasar kerja dari profesional ketenagakerjaan, (10) profil pekerjaan dambaan, (11) keadaan kerja yang disukai, (12) jenis keterampilan yang sesuai, (13) presentasi

dari pengusaha, pimpinan lembaga sosial, dll, (14) menulis surat lamaran dan riwayat hidup, (15) wawancara kerja yang baik, (16) memantapkan tujuan. Masing-masing kegiatan, yang enam belas itu mempunyai nilai, berupa angka respons. Koding (1) diperlukan kurang, (2) diperlukan sedang (3) sangat diperlukan.

Sebaran angka memberi informasi, setiap bagian berjumlah 3 (tiga). Masing-masing terdiri dari pasangan 2-1, 1-1-1, 1-2, 3. Bobot 1-1-1 menunjukkan sebaran yang sama pada respons kognitif, afektif dan konasi. Bobot 2-1, menunjukkan adanya respons yang diperlukan dan diperlukan sedang. Bobot 3, menunjukkan amat diperlukan pada suatu domain respons apakah kognitif, afektif atau konatif. Pada bagian komitmen kemantapan tujuan dengan skor 3, menunjukkan bahwa komitmen ini benar-benar diharapkan untuk berubah, bukan sekadar sadar atau tahu saja. Gambar 4. menunjukkan bahwa terdapat harapan respons pada konseli (mahasiswa) yang lebih diperlukan secara berurutan pada domain konasi, afeksi kemudian kognisi. Respons harapan yang amat diperlukan adalah konasi, agar mereka mau berubah. Harapan ini diperlukan sikap pengetahuan dan kesadaran akan asal mula karir.

Aspek kognisi, afeksi dan konasi merupakan komponen utama dari "sikap". Hal ini sebagaimana pendapat Azwar (2009), terdapat keyakinan seseorang yang disebut kognisi, objek atau situasi yang disertai adanya perasaan tertentu yang disebut afeksi, dan perilaku dengan cara tertentu yang dipilihnya yang disebut konasi. Ketiga aspek ini termasuk pada struktur sikap, yang saling menunjang yaitu komponen kognitif (cognitive), komponen afeksi (affective), dan komponen konatif (conative).

Gambar 4. Respons Aspek Kognisi, Afeksi dan Konasi



Aspek kognitif berisi penilaian yang didasarkan kepada kepercayaan mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. Dalam pandangan Walgito (2003), komponen kognitif merupakan komponen konseptual. Komponen ini, berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap objek sikap. Kegiatan bimbingan karir dengan fokus pada tajuk (1) Ketahuilah hal yang penting bagimu, (2) Kunjungan ke institusi perusahaan/lembaga sosial, (3) Kompetensiku sebagai pengusaha, memiliki skor pilihan kognisi yang tinggi. Pilihan aspek kognisi ini berasal dari ide atau gagasan mengenai sifat atau karakteristik umum suatu objek yang diamati selama bimbingan karir (Walgito, 2003). Fokus materi ini telah menjadi dasar pengetahuan mengenai apa yang dapat diharapkan dari tajuk ini. Fenomena aspek-aspek ini telah dihayati dan ditafsirkan.

Pada aspek afeksi yang skornya tinggi yaitu: (1) Sokongan keluargaku!, (2) Apakah pasar kerja itu?, (3) Keadaan kerja yang kusuka. Aspek afektif menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap semua tajuk ini. Secara umum, komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. Walgito (2003) Aspek kognitif berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap tajuk yang disajikan selama bimbingan karir. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif. Komponen ini menunjukkan arah sikap, yaitu positif negatif. Tajuk yang memiliki skor nihil pada aspek afeksi antara lain: (1) Kunjungan ke institusi perusahaan/lembaga sosial, (2) Presentasi dari pengusaha, pimpinan lembaga sosial, dll, serta (3) Memantapkan tujuan. Ketiga aspek ini tampaknya lebih memperkuat aspek kognisi dan konasi. Pada aspek konatif, peserta bimbingan karir mempunyai kehendak untuk melakukan keempat tajuk yang telah disampaikan. Menurut Notoatmodjo (2007), komponen ini menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap.

Terdapat tajuk bimbingan karir: (1) mengenali keterampilan yang sudah kudapat, (2) profil pekerjaan impian, (3) presentasi dari pengusaha, pimpinan lembaga sosial, dll, (4) memantapkan tujuan. Keempat tajuk ini mempunyai skor pilihan konasi yang tinggi. Peserta bimbingan karir bersikap untuk bertindak atau berperilaku sesuai topik itu. Ini kecenderungan besarnya. Adapun yang kecenderungannya kecil adalah (1) mengetahui hal yang urgen, (2) kompetensi sebagai pengusaha, (3) pasar kerja. Ketiga tajuk ini

tergolong kecil skor konasinya. Peserta memberi skor tinggi pada aspek kognisi dan afeksi. Aspek-aspek yang dipilih sebagai pengaruh atas sikap peserta ini, menurut (Azwar, 2009), mempunyai akibat sikap itu: (a) berhubungan dengan tajuk yang dibincangkan, (b) tertuju pada satu tajuk secara khusus dan dapat pula tertuju pada sekumpulan tajuk, (c) dapat berlangsung lama atau sebentar, (d) mengandung faktor perasaan dan motivasi. Faktor yang mempengaruhi sikap ini menjadi pengalaman pribadi, kebudayaan, pemberitaan, mempengaruhi emosi diri individu bersangkutan.

Bimbingan karir pada mulanya merupakan bimbingan kerja, yang tujuannya mempersiapkan suatu pekerjaan. Kemudian pada dekade kurun waktu berikutnya konsep karir mengarah pada profesi daripada pekerjaan saja. Pada amalan bimbingan karir Islam di Bandung ini sudah sesuai dengan berbagai keadaan objektif. Faktor-faktor berikut menjadi pertimbangan utama bagi peserta bimbingan karir dalam mencapai profesi kerja tertentu, di antaranya: (1) keadaan ekonomi; (2) keadaan sosial, seperti urbanisasi; (3) keadaan ideologik, dan (4) perkembangan ilmu pengetahuan. Atas dasar ini, maka bimbingan karir yang dilakukan di Bandung ini, bukan mengarah pada model okupasional (occupational) tetapi pada model karir (career). Penegasan ini untuk membedakan, bahwa model okupasional lebih menonjolkan pada kecocokan antara bakat dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan, adapun model karir terdapat hubungan dengan konsep perkembangan dan tujuan-tujuan yang lebih jauh. Bimbingan karir tidak hanya sekadar memberikan respon kepada masalah-masalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Karir terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus.

Pandangan karir membuat peserta lebih optimum dalam berkembang. Aspek ini penting: (1) pemantapan pemahaman diri bertautan dengan kecenderungan karir yang hendak dikembangkan; (2) pemantapan tujuan dan informasi karir pada umumnya dan karir yang hendak dikembangkan pada khususnya; (3) tujuan dan informasi terhadap dunia kerja dan usaha memperoleh penghasilan untuk memenuhi keperluan dan tuntutan hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara; (4) pengenalan berbagai lapangan kerja yang dapat dimasuki; (5) tujuan dan informasi terhadap pendidikan tambahan dan pendidikan yang lebih tinggi, khususnya sesuai dengan karir yang hendak dikembangkan. Namun juga aspek dorongan keagamaan menjadi pembeda utama yang memberi arah hidup sebagai makhluk Allah SWT. Program "Job Training



atau Praktikal Profesi Mahasiswa” telah dilaksanakan selama empat puluh hari. Tujuannya bukan saja aspek keterampilan dan pengenalan dunia kerja, namun penjiwaan sebagai profesi yang dilandasi dorongan bekerja sebagai ibadah lebih dikuatkan.

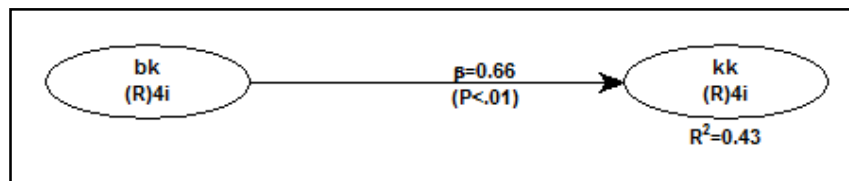
Model bimbingan karir pada Perguruan Tinggi Agama Islam di Bandung ini, mengikuti kemajuan dalam sejarah bimbingan karir di negara maju. Bimbingan karir masuk sebagai mata kuliah. Demikian juga mata kuliah lain, selalu terukur untuk berdampak pada kesempurnaan lulusan mencapai karir terbaik. Konsep bimbingan karir Islam ini, sudah terus berkembang sejak kurun waktu 30 tahun lalu. Berkembang melalui pertemuan ilmiah seminar, lokakarya dan simposium berskala nasional dan internasional. Bahkan pada tahun 2004 sudah dideklarasikan berdirinya asosiasi bimbingan dan konseling Islam, termasuk di dalamnya bimbingan karir Islam. Dalam implementasinya, bimbingan karir Islam yang ada di Bandung ini terdapat perbedaan yang mendasar dengan bimbingan konvensional. Dalam konsep dan pelaksanaan bimbingan karir Islam ini, terbimbing dengan wahyu. Dalam keadaan terdapat transisi karena adanya problem, individu yang dibimbing memandangnya sebagai ujian Allah SWT yang harus disikapi dengan sabar sebagai ibadah kepada-Nya.

Falsafah tentang manusia adalah tidak boleh terlepas dari sistem bimbingan karir Islam. Sebagaimana pendapat Anwar (2013), hakikat manusia berhubungan aspek: tujuan, perlakuan, hubungan bimbingan, prosedur dan teknik, serta masalah-masalah yang berhubungan dengan etis. Kekurangan pada bimbingan karir konvensional dapat disempurnakan dengan konsep bimbingan karir Islam. Amalan bimbingan karir Islam di Bandung mengikuti pandangan Bastaman (2001), supaya nilai-nilai agama menjadi landasan. Sumber daya manusia dalam bimbingan karir Islam di Bandung ini, dalam hubungan konseling, konselor maupun konseli mempunyai tugas dan tanggung jawab tersendiri. Konselor telah memegang peranan yang amat penting dalam membantu konseli, terutama dalam memahami: diri sendiri, potensi dan rahasia, masa depan individu, jalan keluar masalah, alternatif terbaik mengembangkan potensi individu. Hal ini sebagaimana pandangan Anwar (2013). Pada bagian ini terdapat penelitian tentang: (a) analisis hubungan langsung, (b) analisis hubungan mediasi. Hubungan langsung dibentangkan untuk melihat pengaruh bimbingan karir Islam pada kematangan karir. Adapun hubungan mediasi dibentangkan untuk melihat pengaruh bimbingan karir

Islam kepada kematangan karir melalui mediasi efikasi diri. Juga dilihat perbedaan pengaruh dari aspek gender dan latar belakang pendidikan.

Berkaitan dengan analisis hubungan langsung, Model penelitian ini dilihat secara langsung adalah untuk mengetahui pengaruh bimbingan karir (bk) terhadap kematangan karir (kk). Setelah proses pengolahan SEM, diperoleh hasil sebagaimana ditampilkan pada Gambar 6. Perhitungan menunjukkan hasil perkiraan bahwa koefisien direct effect bimbingan karir terhadap kematangan karir adalah sebesar 0,66 dan signifikan pada 0,01.

Gambar 5. Pengaruh bimbingan karir pada kematangan karir



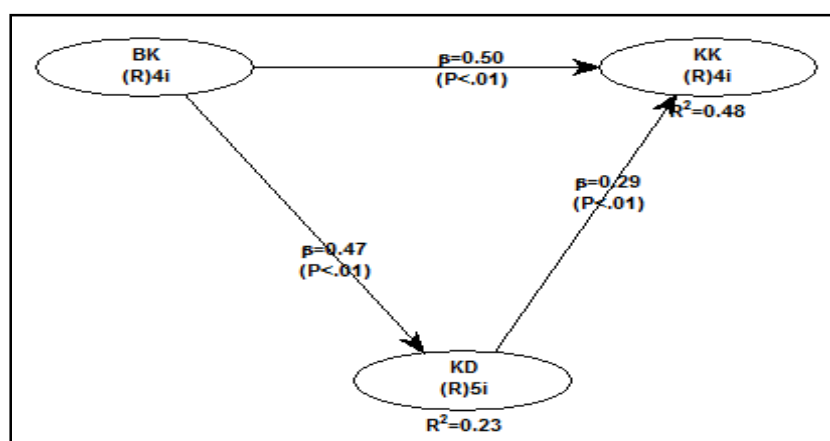
Nilai (R) 4i pada variabel bimbingan karir merupakan jumlah pernyataan yang diimput dalam analisis variabel penyebab (X). Jumlah R tersebut akan menentukan seberapa besar pengaruh terhadap variabel hasil (Y). Kemudian nilai (R)4i pada variabel sikap menunjukkan hal yang sama yaitu jumlah pernyataan yang diimput pada analisis variabel (Y). Nilai R2 menghasilkan koefisien perhitungan sebagai akumulasi nilai sebesar 0,43. Nilai P (vaues) antara jalur variabel (X) dan (Y) merupakan nilai standar pengukuran perhitungan bahwa nilai pengaruh yang dihasilkan tidak kurang (<) dari 0.01. Dari pengertiannya nilai P-values ini merupakan nilai dari analisis setatistik peluang (probability) yang merupakan hasil terperinci dari sebuah hasil interpretasi perhitungan. Dalam hal ini dapat dijadikan alasan untuk peluang menolak hipotesis penelitian (H0) yang berpeluang salah. Semakin kecil nilai P-values maka peluang terjadi hubungan atau perbedaan secara kebetulan akan semakin kecil.

Kemudian untuk mengetahui nilai beta ( $\beta$ ) pada perhitungan analisis jalur yang merupakan nilai kalkulasi koefisien path dari perhitungan sebuah jalur. Hasil perhitungan secara terperinci juga dapat dilihat pada analisis Path pada SEM PLs.03 yang akan ditunjukkan seberapa besar kontribusi yang dihasilkan dan seberapa besar total effect dan loading dari perhitungan jalur tersebut. Nilai beta ini sebesar 0,66, yang terdapat 0,44 yang mempengaruhi kematangan karir yang dipengaruhi oleh faktor lain

selain bimbingan karir Islam. Berdasarkan pemaparan di atas bahwa analisis jalur dalam perhitungan SEM PLS Smart 03 menjadi gambaran keberhasilan sebuah penelitian yang dilakukan peneliti. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya P-values pada jalur variabel (X) dan (Y) dengan nilai standar perhitungan  $P < 0.01$ . Pengaruh bimbingan karir terhadap kematangan karir adalah sebesar 0,66 dan signifikan pada 0,01.

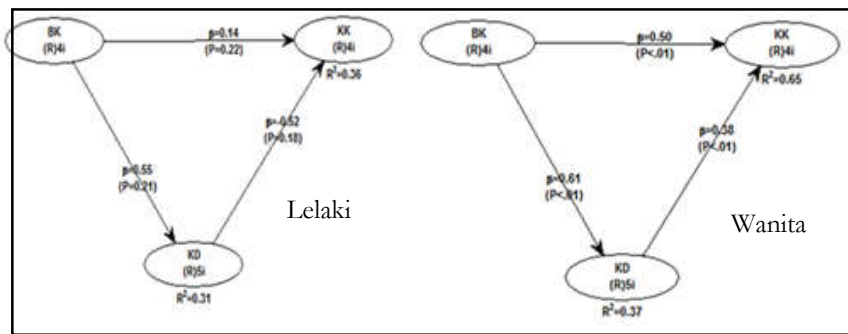
Berkaitan dengan analisis hubungan mediasi, berikutnya ditampilkan mediasi hubungan antara bimbingan karir dengan kematangan karir dimediasi oleh efikasi diri. Hipotesis dalam hubungan mediasi penelitian ini adalah, H1: bimbingan karir berpengaruh positif tidak langsung terhadap kematangan karir melalui efikasi diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* bimbingan karir (BK) terhadap kematangan karir (KK) adalah sebesar 0,66 dan signifikan pada 0,01, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 7. Hasil perkiraan *indirect effect* efikasi diri (KD) terhadap kematangan karir ( $c''$ ) turun menjadi 0,50 namun tetap signifikan.

Gambar 6. Hasil Pengujian Mediasi



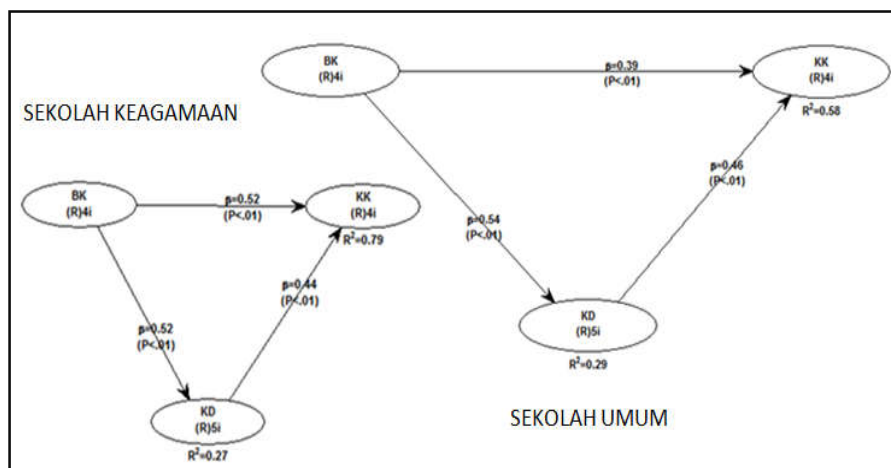
Berkaitan dengan perbedaan dalam persepsi gender, tampak adanya perbedaan di mana sampel jenis 0 (gender wanita) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan koefisien korelasi 0,55 ( $p < 0,01$ ), sedangkan pada jenis 1 (gender lelaki) tidak ada pengaruh yang signifikan dengan koefisien korelasi 0,14 ( $p < 0,22$ ).

Gambar 7. Perbandingan Pengaruh Kematangan Karir



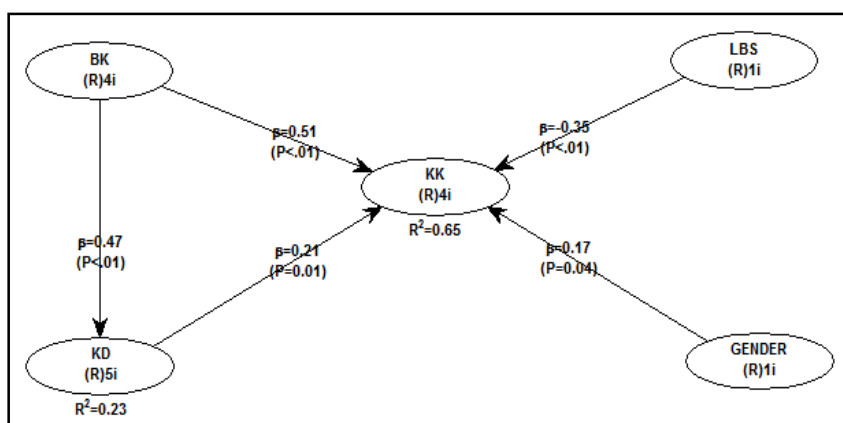
Sedangkan latar belakang pendidikan dibedakan dengan sekolah menengah apakah Madrasah Aliyah (MA) atau sekolah menengah atas (SMA) dan Sekolah kejuruan (SMK). MA berada di bawah Kementerian Agama, sedangkan SMA dan SMK berada di bawah Kementerian Pendidikan. MA banyak studi keagamaan, sedangkan SMA dan SMK (sekolah umum) lebih pada studi umum dan keterampilan.

Gambar 8. Perbandingan Pengaruh Latar Belakang Sekolah



Terdapat perbedaan di mana sampel jenis 1 (latar belakang pendidikan agama) mempunyai pengaruh yang signifikan yang lebih besar dengan koefisien korelasi 0,52 ( $p < 0,01$ ), sedangkan pada jenis 0 (latar belakang pendidikan umum) dengan koefisien korelasi 0,39 ( $p < 0,01$ ). Sedangkan pengujian hasil penelitian responden, hubungan antara variabel penelitian, yang kematangan karir dihubungkan secara formatif dengan bimbingan karir dan efikasi diri, serta gender dan latar belakang studi dihubungkan secara reflektif.

Gambar 9. Hasil Perkiraan Hubungan Antara Variabel Penelitian



Hasil perkiraan ini menunjukkan pengaruh bimbingan karir ke kematangan karir tetap positif dan signifikan setelah mengendalikan variabel gender dan latar belakang pendidikan. Fokus pada hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Bimbingan karir berpengaruh positif terhadap kematangan karir (dengan koefisien 0,51 dan nilai  $p < 0,01$ ) ketika pengaruh dari gender dan latar belakang pendidikan telah dikendalikan. Pengaruh jalur mediasi bimbingan karir kepada kematangan karir melalui efikasi diri adalah signifikan dengan koefisien 0,47 ( $p < 0,01$ ) dan 0,21 ( $p < 0,01$ ). Kriteria ini menunjukkan variabel mediasi (efikasi diri) mampu menyerap hubungan kepada variabel laten kriteria (kematangan karir). Total dan kriteria pengujian hasil penilaian responden menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk kuat (0,72) pada variabel reflektif, serta tergolong sedang pada variabel formatif (0,52). Data ini disajikan pada Tabel 3. Variabel reflektif ini berupa pengaruh bimbingan karir pada efikasi diri dan kematangan karir. Adapun variabel formatif meliputi pengaruh pada gender dan latar belakang studi.

Tabel 2. Total dan Kriteria Pengujian Hasil Penilaian Responden

No.	Variabel	Nilai ( $\beta$ )	Total	Kriteria
1.	Variabel Reflektif	0,51 + 0,21	0,72	Kuat
2.	Variabel Formatif	0,38 + 0,17	0,52	Sedang

Perhatian lebih spesifik pada bimbingan karir, diteliti banyak pihak. Secara umum, bukan hanya adanya efektifitas dalam bimbingan karir di lokasi penelitian UIN

Bandung. Pada banyak perguruan tinggi maupun jenjang sekolah dibawahnya seperti sekolah lanjutan atas di SMA, SMK maupun Madrasah Aliyah menunjukkan urgensi untuk membantu peserta didik dengan layanan bimbingan karir. Program bimbingan Karir pada lembaga pendidikan, termasuk perguruan tinggi diperhatikan banyak pihak karena urgensinya dalam mempersiapkan karir peserta didik. Secara strategis, Widiyanti (2011) memetakan adanya bimbingan karir dalam dua sistem yaitu sistem paket dan non paket. Pendekatan kontekstual termasuk pada pendekatan non paket, ini masih tergolong insidental dan belum terprogram. Ciri utama pendekatan bimbingan karir berbasis kontekstual adalah pengaitan antara materi bimbingan karir dengan dunia nyata di lapangan, sehingga hasil bimbingan karir dapat lebih bermakna, berlangsung secara alamiah dalam bentuk keterlibatan dan bukan hanya sekedar transfer pengetahuan.

Dalam temuan Rahmi (2019), saat ini masih banyak mahasiswa yang bingung dengan pekerjaan yang akan dipilihnya. Mereka sulit untuk membuat keputusan terhadap pilihan karirnya. Hal ini dapat menghambat tugas perkembangan karir mereka. Dari 824 orang mahasiswa Universitas Andalas menggunakan alat ukur CDMSE-Short Form diperoleh bahwa sebanyak 576 (69.90%) memiliki efikasi diri kategori sedang dalam membuat keputusan karir, kategori tinggi dan rendah sama 14.93% dan 15.17%. Penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak cukup berorientasi kognisi semata, diperlukan penekanan aspek afeksi dan psikomotorik yang menguatkan pada karir. Bimbingan karir dalam mata kuliah adalah ikhtiar yang terbukti efektifitasnya. Program bimbingan karir bagi calon profesional bimbingan dan konseling merupakan bagian yang tak terpisahkan untuk menjangkau maksud profesi bimbingan. Dalam penelitian Setyaputri (2016), teknik GURU (*Ground, Understand, Revise, Use*) diterima sebagai media bimbingan dan konseling untuk meningkatkan efikasi diri karir calon konselor. Saran yang diajukan dalam penelitian ini antara lain agar para dosen BK dan dapat menggunakan paket pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri karir calon konselor, mengembangkan pribadi konselor.

Dukungan orang tua tetap diperlukan pada remaja dalam perkembangan karirnya (Samosir, 2018). Persepsi orangtua pada pasar kerja menentukan juga orientasi karir remaja, termasuk mahasiswa. Latar belakang mahasiswa yang berasal dari pedesaan dan dalam tradisi pesantren non formal dapat mempengaruhi orientasi karir lulusan,

ketika mereka nantinya berhadapan dengan realitas perkotaan atau jenjang karir profesional. Respons mahasiswa atas pelaksanaan bimbingan karir, menunjukkan sikap yang positif dan antusias. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian banyak pihak. Dalam penelitian eksperimennya Buchari (2015), bimbingan karir pada mahasiswa efektif dalam meningkatkan *core work skills* mahasiswa. Inti keterampilan kerja inti mahasiswa yang sifatnya mendasar perlu bimbingan karir, karena bukan hanya terampil, namun juga aspek efikasi diri dan kematangan karir menjadi bagian yang terpisahkan didalamnya. Core work skill mahasiswa BKI meliputi kemampuan dalam konteks al Qur'an dan Hadits, dakwah dan konselingnya menjadi dasar efikasi diri dari membentuk kematangan karir.

Dalam pandangan Astuti (2016), efikasi diri erat dengan karir. Efikasi diri berupa keyakinan diri seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan aktivitas karir yang berkaitan dengan pengembangan karir, pilihan karir dan penyesuaian karir. Pembentukan keyakinan diri akan kemampuan dalam berkarir diperlukan strategi bimbingan karir yang lebih terarah. Dalam penelitian Ema Sukmawati (2017), pada mahasiswa di Pontianak menunjukkan bahwa layanan informasi dapat meningkatkan orientasi karir mahasiswa. Layanan informasi meliputi prasyarat skill, sertifikat, lowongan pekerjaan, schedule lamaran, hak dan kewajiban pekerjaan, dan prospek karir. Psikoedukasi dalam bimbingan karir dengan metode ceramah singkat dan Tanya jawab dapat memberikan peningkatan pengetahuan tentang karir secara umum (Safitri, 2018). Mereka dapat memandang aspek karir secara keseluruhan, sehingga mereka lebih siap menempatkan diri secara objektif dalam memasuki pasar kerja. Ayu Puspita et al (2018), penerapan *mind mapping* dalam bimbingan kelompok dapat meningkatkan kemandirian pemilihan karir. *Mind mapping* adalah salah satu menu kegiatan dalam portofolio karir dalam penelitian. Menu ini membantu mahasiswa dalam memetakan jenis dan area tersedia maupun area karir inovatif. Prosedur teknis dalam layanan bimbingan karir dalam penelitian banyak pihak ini juga dilaksanakan oleh peneliti dalam program portofolio karir. Secara keseluruhan dinamika portofolio karir ini dapat membantu mahasiswa memahami, memetakan, membentuk dan mengorientasikan diri pada karir yang mengarah pada efikasi diri dan kematangan karir.

#### **D. Penutup**

Penelitian ini menghasilkan data kualitatif dan kuantitatif. Pada data kualitatif, pelaksanaan program bimbingan karir Islam tersusun dalam dokumen pedoman bimbingan karir pada Perguruan Tinggi Agama Islam, meliputi aspek (a) konsep karir dalam agama dan teknis implementasinya, (b) administrasi program, (c) akuntabilitas program. Data kuantitatif, (1) respons mahasiswa atas pelaksanaan program bimbingan karir Islam pada kriteria secara umum diperlukan dan sangat diperlukan, (2) pengaruh bimbingan karir pada kematangan karir 0,66 ( $p < 0,01$ ), bimbingan karir Islami pada kematangan karir melalui efikasi diri 0,50 ( $p < 0,01$ ). Analisis pengaruh pada aspek gender wanita 0,55 ( $p < 0,01$ ), lelaki 0,14 ( $p < 0,22$ ). Analisis latar belakang pendidikan, mahasiswa dengan latar belakang pendidikan agama mempunyai pengaruh 0,52 ( $p < 0,01$ ), belakang pendidikan umum 0,39 ( $p < 0,01$ ). Bimbingan karir Islam terhadap keseluruhan aspek karir sebesar 0,72 (sangat kuat). Program bimbingan karir Islam menunjukkan optimisme pada kematangan karir dan efikasi diri.

Hasil penelitian ini sangat mungkin untuk diterapkan secara luas pada berbagai perguruan tinggi agama Islam, karena disinyalir ada kebutuhan, antusias peserta, dan memberikan hasil akhir yang signifikan. Untuk penelitian lebih lanjut, kiranya dapat lebih fokus pada penelitian kematangan karir dan efikasi diri mahasiswa jurusan agama dan jurusan umum yang kini sudah banyak diselenggarakan pada perguruan tinggi agama Islam. Hal ini karena adanya keterbatasan pasar kerja, dimana prodi agama lebih diterima pada sektor sosial saja, namun pada prodi umum mungkin akan kesulitan masuk pada pasar kerja yang lebih luas karena terbatasnya relasi pada pasar kerja. Penelitian karir khusus di perguruan tinggi agama Islam, boleh lebih fokus pada relevansi muatan kurikulum yang berbasis karir, sistem perkuliahan yang membawa kesadaran karir, pengadaan sarana dan prasana kampus untuk meningkatkan daya saing pasar kerja, juga sistem informasi dan layanan karir yang lebih terprogram secara integral serta akuntabel.

#### **E. Referensi**

Abdallah, S. S. (2011). Islamic theological and spiritual foundations of resilience: implications for counseling and psychotherapy with muslims. *Paper presented at the International Conference on the Psychology of Resilience, Depok, Jakarta.*



- Abdul Mannan (2003). *Membangun Islam Kaffah*. Gema Insani, Jakarta.
- Abdullah, S. (2007). Islam and counseling: models of practice in Muslim communal life. *Journal of Pastoral Counseling*, 42.
- Ahmad Farid (2008) *Bagia Tanpa Batas (Thariq As-Sa'adah)*. Pustaka Arafah, Solo.
- Al-Thani, A. (2012). The person-centred approach and the Islamic view of counselling. *Healthcare Counselling & Psychotherapy Journal*, 12(1).
- Al-Thani, A., & Mooreb, J. (2012). Nondirective counseling in Islamic culture in the Middle East explored through the work of one Muslim person-centered counselor in the State of Qatar. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*, 11(3), 190-204.
- Astuti, et al (2016) Sumber-Sumber Efikasi Diri Karir Remaja. *Journal Psikogenesis Vol 4, No 2*.
- Ayu Puspita, et al (2018). Penerapan Mind Mapping Untuk Meningkatkan Kemandirian Pemilihan Karir. *Jurnal Mahasiswa Bimbingan Konseling Vol 8, No 3*.
- Azwar, S. (2005). *Dasar-Dasar Psikometri*. Pustaka Mahasiswa, Yogyakarta.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Mahasiswa, Jakarta.
- Badri, M. (1996). Counseling and psychotherapy from an Islamic perspective. *Al-Shajarah*, 1 (1&2).
- Bastaman, Hana Djumhana. (2001). *Integrasi Psikologi Dengan Islam*. Pustaka Mahasiswa, Jakarta.
- Buchori, Sahril (2015). Efektifitas Bimbingan Karir Untuk Peningkatan Core Work Skills Mahasiswa
- Cohen, J. (1992). "A Power Primer". *Psychological Buletin*, 112: 155-159.
- Cresswell, et al (2009). *Research Design: Qualitative, Quantittave, and Mixed Methods Approaches*, Sange, Los Angeles.
- Departemen Agama RI (2007). *Syamil Al Qur'an*, Jakarta.
- Ee Ah Meng et al (2011). *Perkhidmatan Bimbingan dan Konseling*. Oxford Fajar Sdn. Bhd, Syah Alam.
- Ema Sukmawati, et al (2017). Upaya Meningkatkan Orientasi Karir Melalui Layanan Informasi Pada Mahasiswa Program Studi Bimbingan Dan Konseling. *Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial Vol 4, No 1*
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi (2012). *Kurikulum Fakultas Dakwah dan Komunikasi*. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Fattah, Nanang (2009). *Landasan Pengurusan Pendidikan Islam*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Gothard, Phil Mignot, Marcus Offer and Melvyn Ruff (2001). *Careers Guidance in Context*. SAGE Publications, London.
- Hafidudin, Didin dan Hendri Tanjung (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Gema Insani Inpress, Jakarta.
- Hair, J., T. Hult, C. Ringel, dan M. Starstedt (2013). *A Primeron Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage, Los Angeles.

- Hair, J., W. Black, B. Babin, dan R. Anderson (2011). *Multivariate data analysis: A Global Perspective Theory and Practice, Vol. 19 No2:139-151*.
- Hallen A. 2005. *Bimbingan dan Konseling*, Quantum Teaching: Jakarta
- Jafari, M. F. (1993). Counseling values and objectives: a comparison of western and Islamic perspectives. *The American Journal of Islamic Social Sciences, 10(3)*.  
*Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling Volume 1 Nomor 1*.
- Jusmaliani (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Khalid, S. (2006). Counselling from an Islamic perspective. *Healthcare Counselling & Psychotherapy Journal, 6(3)*.
- Khalili, S., Murken, S., Reich, K. H., Shah, A. A., & Vahabzadeh, A. (2001). Religion and mental health in cultural perspective: observations and reflections after the first international congress on religion and mental health, Tehran, 16–19 April 2001. *The International Journal For The Psychology Of Religion, 12(4), 217-237*.
- Lubis, S. A. (2011). Islamic counseling: The services of mental health and education for people. *Religious Education, 106(5), 494-503*.
- Mc Mahon, Mary and Patton, Wendi. (2011). *Career Counseling, Constructivist Approaches*. Routledge, London and New York.
- Mochtar Effendy (1996). *Manajemen*. Bhatara, Jakarta.
- Nathan, Robert and Linda Hill. (2006). *Career Counselling*. SAGE Publications, London.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Osipow, Samuel (1983). *Theories of Career Development*. Prentice Hall, New Jersey.
- Rahmi, Fitria (2019) Efikasi Diri Dalam Membuat Keputusan Karir Pada Mahasiswa. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi Vol 21, No 1: Februari 2019*
- Ramayulis (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kalam Mulia, Jakarta.
- Robbin dan Coulter (2007). *Pengurusan (edisi kedelapan)*, PT Indeks, Jakarta.
- Safitri, et al (2018). Psikoedukasi Bimbingan Karir. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI Vol 2 No 1*.
- Samosir, et al (2018) Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karir dan *Parental Career-Related Behaviors: Berperankah Pada Komitmen Terhadap Pilihan Karir Remaja? Tazkiya Journal Of Psychology Vol 6, No 1*.
- Setyaputri, et al (2016) Pengembangan Paket Pelatihan *Ground, Understand, Revise, Use (GURU)- Karir* untuk Meningkatkan Efikasi Diri Karir Calon Konselor. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling Vol 1, No 4*.
- Sholihin, Mahfud., Ratmono, Dwi (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono (2010). *Cara Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2015). *Cara Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo (2003). *Pengantar Psikologi Umum*. ANDI, Yogyakarta.

Walgito, Bimo (2005). *Bimbingan dan Konseling*. ANDI, Yogyakarta.

Widiyanti (2011). Pendekatan Kontekstual Bimbingan Karir Sebagai Alternatif Strategi Profesionalitas Kerja. *Paedagogia Vol 14, No 1*.

Zayed, Tareq M. (2015). Conceptual and Practical Understanding Of Counseling in Islam. *Malaysian Online Journal of Counseling. Volume 2, Issue 1*.