



# LAPORAN KEGIATAN

**Kluster Pengembangan Pendidikan Tinggi**

**Internalisasi Nilai-Nilai Agama dan Budaya**

**Sebagai Teknik Pengembangan Konten Bimbingan Karier di PTKI**

**Disusun Oleh:**

No	Nama	NIDN
1	Dr. Ashadi Cahyadi, MA	2018098501
2	M. Nikman Naser, M.Pd	2029019302
3	Ahmad Siddiq Ridha, M.Kn	8997450022
4	Rahmat Alfianzah	2111330029

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT (LPPM)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO  
BENGKULU KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK  
INDONESIA  
2023**

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil 'alamin* peneliti ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kemampuan kepada peneliti, sehingga laporan kegiatan penelitian dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Kegiatan ini terlaksana atas kerjasama dengan bagian LPPM UINFAS Bengkulu. Semoga Allah swt telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kaum muslimin dan muslimat, dan civitas akademika.

Shalawat serta salam tidak lupa dihaturkan kepada junjungan umat Islam Nabi Muhammad SAW, nabi akhir zaman penutup sekalian nabi dan menjadi suritauladan bagi seluruh umat manusia.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu terlaksananya kegiatan penelitian ini, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal. Kemudian peneliti mohon maaf jika terdapat kekeliruan dan kesalahan selama kegiatan ini berlangsung.

Demikian penyampaian laporan kegiatan ini, semoga menjadi bahan pertimbangan pihak LPPM UINFAS Bengkulu untuk meningkatkan kegiatan penelitian bagi dosen di lingkungan UINFAS Bengkulu.

Bengkulu, Juni 2022

Ketua Peneliti,

**Dr. Ashadi Cahyadi, MA**  
NIDN. 2018098501

## **Eksecutive Summary**

Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan Inayah-Nya kepada semua hambahnya. Shalawat teriring salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai uswah bagi seluruh alam semesta.

Berikut ringkasan Kegiatan Penelitian Pembinaan/Peningkatan Kualitas, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu Tahun 2021 dengan judul:” Internalisasi Nilai-Nilai Agama dan Budaya Sebagai Teknik Pengembangan Konten Bimbingan Karier di PTKI’’ berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor 0134 tanggal 8 februari Tahun 2023 Tentang nomine, penelitian, pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah. Pelaksana Penelitian Institut Agama Islam Negeri Bengkulu Tahun 2023, dan Perjanjian Kerja/Kontrak Pelaksanaan Penelitian Antara Penyelenggaraan Penelitian (LPPM IAIN Bengkulu) Dengan Pelaksana Penelitian Nomor: 0866/Un.23/Ks.01.1/02/2023. Pembiayaan kegiatan ini bersumber dari anggaran DIPA Institut Agama Islam Negeri Bengkulu tahun anggaran 2023 Nomor SP.DIPA- 025.04.2.307995/2023 tanggal 30 November 2022 sesuai standar biaya masukan dan peraturan yang berlaku.

Kegiatan ini dipersiapkan dan direncanakan dengan baik dan melalui prosedur yang benar, dengan diawali pengajuan proposal, seminar proposal, pengajuan surat izin penelitian, pengambilan data dan lain sebagainya. Peneliti menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan, seperti mengkonsep rencana jadwal, membicarakan waktu dan orang-orang yang akan diwawancarai, kecocokan waktu, kemudian menegosiasi tempat dan perangkat lainya yang dibutuhkan.

Pada tahapan pelaksanaan penelitian mengambil dan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan pengamatan Kemudian peneliti menganalisa dan menulisnya. Setelah itu, menyampaikan hasil penelitian ke pihak LPPM untuk dipresentasikan ulang di forum diskusi hasil penelitian di LPPM. Dalam kegiatan ini peneliti mendapatkan banyak masukan, sebagai penyempurna hasil penelitian. Alhamdulillah semua tahapan kegiatan dapat peneliti laksanakan dengan baik dan

lancar, sehingga dengan adanya masukan dan saran, maka *output* dapat dicapai secara baik.

Setelah kegiatan penelitian dan seminar hasil selesai dilakukan, peneliti melakukan perbaikan dan penyempurnaan hasil penelitian sesuai dengan masukan-masukan dari peserta dan juga tim reviewer. Peneliti menyusun laporan kegiatan dengan sambil mengumpulkan dan menyiapkan bahan-bahan untuk laporan, seperti dokumentasi, materi, absensi, nota dan lain sebagainya, sambil berkonsultasi dengan pihak keuangan. Lalu, menyampaikan laporan ke pihak terkait dan laporan dibuat empat rangkap.

Indikator keluaran yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan ini jelas dan dapat dirasakan oleh peneliti, instansi dan prodi maupun masyarakat, diharapkan kegiatan seperti ini selalu dapat dilakukan dan difasilitasi oleh UINFAS Bengkulu pada tahun berikutnya.

## 1. Latar Belakang

Secara global perkembangan karier didunia mengalami goncangan apalagi ketika dilanda pandemi Covid-19. Akibatnya, menyebabkan kekacauan dalam sektor - sektor lain yang terhubung secara nasional dan ekonomi global terhambat (Haleem et al., 2020; Jamal & Budke, 2020). Perubahan 2 tahun terakhir dalam skenario global telah membawa isu-isu besar baru ke dunia yang telah menghadirkan beberapa ancaman seperti ketidaksetaraan sosial, dan masalah kerja tingkat pengangguran pemuda global yang terus meningkat (Masenya, 2021). Studi tentang masalah yang terkait dengan perkembangan karier yakni bonus demografi, gender, ketimpangan ekonomi, kebijakan negara di bidang pembiayaan sistem pendidikan relatif tinggi, kelayakan sistem pendidikan itu sendiri merupakan faktor penghambat perkembangan karier mahasiswa(Zhukova et al., 2022).

Penelitian ini dilatarbelakangi dari permasalahan krisisnya identitas karier mahasiswa yang menunjukkan mahasiswa belum maksimal dalam menentukan arah karier setelah lulus(Rizal et al., 2021). Dari sisi lain tidak semua mahasiswa memilih jurusan yang sesuai dengan minat dan potensinya, sehingga kuliah sebatas formalitas belaka. Problematika ini dapat dilihat dari survey alumni di PTKI dalam beberapa tahun terakhir. Dari total alumni sejumlah 5.812 orang yang merupakan lulusan UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu dan/atau IAIN Bengkulu dari tahun 2018-2021 baik dari jenjang sarjana, magister maupun doktoral, Tracer Study pada tahun 2022 ini hanya mentargetkan responden pada lulusan jenjang strata satu atau sarjana saja. Sehingga jumlah target responden menjadi 5.413 calon responden. Kemudian setelah dilakukan penelusuran, ternyata responden yang memberikan umpan balik hanya berjumlah 1.814 responden. Dengan demikian, response rate pada Tracer Study tahun 2022 ini adalah 33,51% memang sangat jauh dari harapan.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara dengan beberapa Dosen matakuliah dan Dosen PA di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu diketahui bahwa mahasiswa cenderung berfokus pada kuantitas yakni ambisi nilai kumulatif yang tinggi dan mengabaikan *hard skill* serta *soft skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hasil observasi awal di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, upaya preventif di satuan pendidikan tinggi tentang program bimbingan karier sejauh ini sudah mulai berjalan, akan tetapi memiliki keterbatasan. Keterbatasannya adalah program layanan

bimbingan karier bersifat insidental yakni diberikan ketika akan menjelang wisuda. Tentunya hal demikian tidak optimal, apalagi hanya diberikan selama satu hari. Secara substansi materi yang diberikan belum sesuai pada kebutuhan mahasiswa, karena cenderung bersifat informasi melalui media sosial tanpa pendampingan intensif dan motivasi.

Selanjutnya hasil wawancara kepada pengelola pengembangan karier UIN Jamil Djambek Bukit Tinggi ditemukan bahwa pelaksanaan bimbingan karier masih sangat terbatas khususnya sumber daya manusia karena masih dikelola oleh ketua lembaga sendiri. Melalui penuturan kepala Unit Pengembangan Karier UIN Jamil Djambek Bukit Tinggi hasil tracer study juga belum menunjukkan daya serap kerja yang maksimal atas dasar banyak alumni yang kurang responsif dalam mengisi google form yang dibagikan oleh pihak kampus. Akan tetapi pihak Unit selalu berkordinasi dengan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan untuk merancang dan memfasilitasi program-program pembinaan karier mahasiswa. Selain itu di UIN Imam Bonjol Unit Pengembangan Karier mahasiswa untuk sementara masih belum berjalan, karena sedang masa transisi pengurusan dari yang lama ke yang baru.

Berdasarkan dari permasalahan yang diuraikan di atas, dimaknai bahwa pusat bimbingan karier di beberapa PTKI objek penelitian masih dalam tahap proses karena transisi dari IAIN ke UIN dan SDM pengelola masih terbatas. Konten-konten atau tema bahasan yang dibahas dalam bimbingan karier mahasiswa juga masih belum fokus pada kondisi mahasiswa yang berlatarbelakang pendidikan agama dan daerah yang sangat kuat memegang nilai-nilai budaya. Hendaknya, konten-konten bimbingan karier perlu dirancang secara terstruktur dan berbasis pada kebutuhan mahasiswa dan peluang kerja dimasa sekarang. Suatu penelitian menunjukkan bahwa bimbingan karier di Perguruan Tinggi di Jawa Barat tidak sesuai dengan harapan mahasiswa dan berdampak pada ketidaksiapan dalam menghadapi tuntutan karier selanjutnya(Ash-Shiddiqy et al., 2019). Perguruan tinggi islam dalam hal ini sangat potensial untuk memperkuat perkembangan karier mahasiswa karena berlandaskan pada nilai-nilai pengetahuan umum dan agama.

Agama memainkan peran yang menentukan dalam pembangunan negara dan bangsa(Osewska et al., 2021).Disamping itu budaya dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap individu. Pajariato et al.,(2022) dalam temuannya mempertegas bahwa penerapan nilai-nilai agama dan kearifan lokal menjadi aspek

yang dibutuhkan dunia saat ini. Upaya mengatasi kesulitan-kesulitan dalam kehidupan diusulkan untuk memahami agama sebagai refleksi diri (Danz, 2022).

Pendidik di perguruan tinggi melalui lembaga atau unit khusus dalam memfasilitasi perkembangan karier perlu menguasai pendekatan konsep bimbingan karier secara baik. Beberapa model bimbingan karier yang telah digunakan diantaranya konsultasi individu untuk membantu mahasiswa menguasai masa transisi setelah lulus (van der Horst et al., 2021). Namun, dalam pelaksanaan bimbingan karier individu tidak hanya dilakukan setelah mahasiswa akan lulus, namun sudah terprogram sejak awal masuk perguruan tinggi agar perkembangan karier individu dapat optimal. Pendekatan lainnya Stremersch et al., (2021) mengintegrasikan model kognitif sosial dan manajemen diri dalam konseling karier dapat membentuk lulusan yang berkualitas. Jika dipahami model kognitif sosial dan manajemen diri relevan dalam meningkatkan kematangan karier mahasiswa. Aspek kematangan karier siswa yang tidak kalah pentingnya ialah kemampuan memecahkan masalah. Keterampilan dan kecakapan dalam pemecahan masalah pekerjaan dibutuhkan agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidup (Sapri et al., 2019).

Turner et al., (2020) menjelaskan pentingnya bimbingan karier secara aktual memiliki implikasi untuk (1) mempersiapkan transisi pendidikan lanjutan atau kerja, memberikan wawasan tentang transisi lulusan ke pasar tenaga kerja, (2) kemampuan kerja, fokus pada kegiatan kerja dan memberikan pengetahuan tambahan dan (3) kompetensi karier, memberikan bukti empiris lebih lanjut bahwa kompetensi karier adalah sumber daya penting yang dapat dimobilisasi lulusan selama dan setelah transisi pendidikan lanjutan atau dunia kerja. Vehviläinen & Souto, (2021) menegaskan pemberian layanan bimbingan karier yang komprehensif di perguruan tinggi berperan penting dalam beberapa tahun terakhir membekali mahasiswa dengan kompetensi pembelajaran dan pengembangan karier yang diperlukan.

Model bimbingan karier yang sudah diterapkan selanjutnya ialah intervensi online berbasis ACT (Kiuru et al., 2021). Pendekatan ini memfasilitasi persiapan karier remaja dalam aspek informasi. Akan tetapi, intervensi tersebut mungkin sangat efektif untuk beberapa subkelompok remaja. Manusia yang memiliki karakteristik yang berbeda serta Indonesia dengan keberagaman budaya dianggap perlu memiliki suatu model bimbingan karier yang eklektik. Bimbingan karier eklektik merupakan

suatu intervensi yang memadukan berbagai teknik dan disesuaikan pada karakteristik mahasiswa.

Pengelola lembaga ataupun tenaga ahli unit pengembangan karier di tingkat perguruan tinggi hendaknya menggunakan suatu model yang komprehensif, luwes, dan sesuai pada karakteristik budaya individu (Magruk & Rollnik-Sadowska, 2021). Budaya mempunyai potensi dalam mengembangkan sumber daya manusia. Tiga eksperimen menunjukkan bahwa orang-orang dari Amerika Serikat menjunjung tinggi nilai-nilai kebudayaan yakni kemandirian. Temuan ini menegaskan bahwa nilai kemandirian dibangun secara budaya (O'Keefe et al., 2021). Konsultan karier dapat mempertimbangkan pengalaman kompleks dan cerita sosial budaya sebagai kerangka kerja dalam memberikan bimbingan karier kepada individu (Magnano et al., 2021). Selanjutnya Arulmani, (2011) menegaskan bahwa pengetahuan tradisional disorot sebagai sumber penting untuk membangun program bimbingan karier untuk memenuhi kebutuhan klien dari warisan budaya yang berbeda. Kontekstualisasi kajian budaya Indonesia hendaknya berintegrasi dengan nilai-nilai agama (khususnya Islam sebagai agama mayoritas). Selain itu, sangat dianjurkan untuk berkolaborasi dengan peneliti lintas institusi, budaya, dan nilai-nilai agama (Zamroni et al., 2022).

Evolusi Budaya memberikan argumen yang menggugah pemikiran bahwa dapat menyatukan berbagai cabang penyelidikan dan meningkatkan pemahaman tentang perilaku manusia (Mesoudi, 2021). Praktik agama dan budaya dapat dibentengi melalui pendidikan seperti visi konsep perguruan tinggi dan sistem pendidikan (Rahman, 2021). Agama berhubungan dengan apa yang individu nilai dari pekerjaan mereka. Para peneliti didorong untuk terus mempelajari konstruksi populer berkenaan dengan pengembangan karier berbasis pada agama (Duffy et al., 2010). Penelitian Meredith et al., (2022) menunjukkan bahwa budaya menavigasi proses mutu pendidikan yang kompleks. Selain itu dalam suatu sistem lembaga perlu memperhatikan nilai-nilai budaya dengan dapat memanfaatkan aspek bahasa dan tradisi yang selama ini dilakukan (Jemmy et al., 2022).

Berdasarkan fenomena dan penjelasan di atas, penelitian ini akan menganalisis program bimbingan karier di kampus PTKI beberapa wilayah di Indonesia. Mengingat program bimbingan karier di setiap perguruan tinggi selalu dilaksanakan setiap tahunnya dan disayangkan jika tidak ada peningkatan secara progresif. Selain itu penelitian ini akan mengkaji dan mengintegrasikan nilai-nilai budaya kerja dan agama di beberapa wilayah objek penelitian. Mengapa agama dan budaya yang



menjadi pokok penting?, hal ini didasarkan bahwa model bimbingan karier yang sudah ada selama ini belum berfokus pada kedua aspek tersebut. Akhirnya, penelitian ini nanti akan memberikan kontribusi konsep teoritis dan praktis berkenaan program bimbingan karier di tingkat PTKI di Indonesia.

## **2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan model bimbingan karier di tingkat PTKI di Indonesia ?
- b. Menganalisis problematika perkembangan karier mahasiswa di tingkat PTKI ?
- c. Menginternalisasikan nilai-nilai agama dan budaya dalam layanan bimbingan karier ?
- d. Bagaimana konstruksi model layanan bimbingan karier berbasis agama dan budaya?

## **3. Sasaran Penelitian**

Permasalahan perkembangan karier mahasiswa dapat menjadi pemicu permasalahan pribadi dan sosial. Program yang sudah berjalan hendaknya tidak sebatas formalitas saja, akan tetapi perlu dikelola secara terprogram dan maksimal. Penelitian ini akan menginternalisasikan nilai-nilai agama dan budaya yang relevan dengan perkembangan karier individu serta dapat diimplementasikan secara berkelanjutan di tingkat PTKI.

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada institusi:

- a. Institusi di PTKI: Penelitian ini memberikan informasi terkait masalah-masalah yang muncul dalam lembaga ataupun unit pengembangan karier di PTKI. Mengkaji nilai-nilai agama dan budaya yang dapat diinternalisasikan pada mahasiswa guna mencapai kesuksesan dalam kehidupannya.
- b. Direktorat Pendidikan Islam: Hasil penelitian ini diyakini akan menjadi rujukan bagi pengelola lembaga atau unit pengembangan karier di PTKI di Indonesia.

#### 4. Deskripsi Pelaksanaan Kegiatan :

##### 4.1 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

**Tabel 1.** Lokasi,Partisipan dan Kebutuhan Data

No	Institusi Tujuan	Partisipan/Kebutuhan Data
1.	A. UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu B. UIN Imam Bonjol Padang C. UIN Sjech Djamil Djambek Bukit Tinggi D. UIN Mahmud Yunus Batu Sangkar	Pengelola Unit/Lembaga Pengembangan Karier: model yang digunakan sekarang, kompetensi, program kerja, kekuatan, dan hambatan (data primer). Struktur, profil, unit/lembaga (data skunder). Pimpinan institusi: kebijakan dan arah pengembangan karier mahasiswa, kendala (data primer).
2.	Alumni	Proses dan kesesuaian disiplin ilmu dalam hal pekerjaan.
3.	Tokoh Budaya	Nilai –nilai kearifan lokal yang berkaitan budaya kerja.
4.	Tokoh Agama	Nilai-nilai agama yang berkaitan dengan pekerjaan dan kesuksesan individu.

##### 4.2 Kronologis Kegiatan

Mengacu pada petunjuk teknis No. 4743 Tahun 2021, rencana pembahasan dalam penelitian ini berupa uraian tentang pelaksanaan penelitian hingga prediksi perolehan data yang akan diperoleh di lapangan. Perolehan data dimulai dari pengumpulan data awal difokuskan di Lembaga/Unit Pengembangan Karier Mahasiswa di Sumatra (taget data ada di PTKI Provinsi Bengkulu, Sumatera Barat.. Dimulai dengan mewawancarai pihak pimpinan, pengelola lembaga/uni, alumni, dan pimpinan Institusi. Selanjutnya pengumpulan data berlanjut kepada pakar agama dan budaya untuk menemukan sistem nilai budaya kerja di setiap daerah sebagai bahan dalam kajian bimbingan karier. Kedua, data yang akan diperoleh berupa 1) masalah perkembangan karier mahasiswa, 2) tantangan dan hambatan yang dihadapi pengelola lembaga/unit, 3) peluang yang dapat menjadi pertimbangan dalam mengoptimalkan perkembangan karier mahasiswa yakni dengan memperkuat sistem nilai agama dan budaya sebagai dasarnya.

Tiga basis data ini menjadi informasi utama bagi peneliti untuk membentuk suatu konstruk Pengembangan Karier di PTKI yang nantinya akan memberikan penguatan pada kelembagaan.

**Tabel II.** Waktu dan Proses Kegiatan Penelitian

NO	Kegiatan	Tahun 2023							
		April	Mei	Juni	Jul	Agt	Sept	Okt	Nop
1	Pencarian Data								
2	Pengolahan Data								
3	Verifikasi Data								
4	Penulisan Buku								
5	Penulisan Naskah Artikel								
6	Progres report								
7	Prsetasi Seminar Antara/Luaran								
8	Submit Artikel								
9	Peneribtan HKI								
10	Laporan Penelitian								

### 4.3 Keluaran

Secara konsep luaran penelitian ini mengusulkan alternatif solusi solusi agar layanan bimbingan karier dapat dilaksanakan dengan pendekatan agama dan budaya mengingat kedua aspek tersebut memiliki pengaruh besar dalam perkembangan psikologi individu. Secara spesifik penelitian ini memiliki lima keluaran mengikuti arahan Petunjuk Teknis Program Bantuan Penelitian Nomor 4743 Tahun 2021:

- Laporan penelitian antara dan akhir;
- Publikasi di Jurnal terindeks Scopus atau Web of Scienc Target Peneliti Sinta Dua
- Menerbitkan Buku/Panduan
- Penerbitan Sertifikat Hak Cipta.

#### **4.4 Narasumber /responden**

Partisipan dalam penelitian initerbagi atas empat:1) Pengelola lembaga atau unit pengembangan bimbingan karier yang akan diinterview seperti ketua, anggota; alumni 3) Pimpinan institusi; dan 4) tokoh lintas budaya dan agama. Untuk partisipan peneliti akan mencari informasi di 4 UIN yang ada di Sumatra. Penentuan lokasi memiliki alasan yang berbeda, seperti UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah menyelenggarakan program bimbingan karier dalam 2 tahun terakhir dan dianggap perlu mengotimalkan layanan tersebut. Selanjutnya UIN Imam Bonjol sebagai kampus yang cukup rutin menyelenggarakan bimbingan karier bagi mahasiswa sejak awal masuk kuliah melalui Dosen PA. Selain itu UIN Mahmud Yunus Batsu Sangkar, UIN Sjech Djamil Djambek Bukit Tinggi. Secara spesifik kegiatan bimbingan karier di Universitas tersebut juga cukup rutin dilaksanakan namun belum intensif, karena masih bersifat program tahunan menjelang wisuda.

#### **4.5 Evaluasi Kegiatan**

Kegiatan penelitian merupakan kewajiban dosen karena termasuk unsur tridarma perguruan tinggi. Oleh karena itu seyogyanya kegiatan penelitian lebih giat lagi dilakukan oleh dosen dalam rangka memahami problem masyarakat dan juga cara penyelesaiannya. Dana penelitian harus ditingkatkan agar penelitian lebih dapat dimaksimalkan dan langsung dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Bagi masyarakat untuk lebih aktif memberikan informasi kepada para peneliti agar peneliti lebih dapat memahami apa dan bagaimana masalah yang sebenarnya dilapangan

### **5. Penutup**

Alhamdulillah kegiatan ini sedang berjalan dan Insyallah akan terlaksana dengan baik dan sukses, sehingga pada akhirnya nanti kegiatan dapat dilaporkan secara akademik dan juga keuangan. Peneliti berharap untuk masa yang akan datang dapat melaksanakan tugas penelitian dengan lebih baik lagi, sehingga dapat membawa ilmu pengetahuan tentang agama dan sosial yang bermanfaat bagi peneliti, masyarakat dan juga Institusi.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## CV TIM PENELITIAN

Nama Lengkap	Dr. Ashadi Cahyadi, MA
NIP	198509182011011009
NIDN	2018098501
Jabatan Fungsional	Lektor
Prodi	Manajemen Dakwah
Nama Lengkap	Muhammad Nikman Naser, M.Pd
NIP	-
NIDN	2029019302
Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
Prodi	Bimbingan Konseling
Nama Lengkap	Ahmad Siddiq Ridha, M.Kn
NIP	-
NIDK	8997450022
Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
Prodi	Hukum Tata Negara (Siyasah)
Nama Lengkap	Rahmat Alfianzah
NIM	2111330029
Semester	IV
Prodi	Manajemen Dakwah

## JADWAL KEGIATAN PENELITIAN

## Internalisasi Nilai-Nilai Agama dan Budaya

## Sebagai Teknik Pengembangan Konten Bimbingan Karier di PTKI

## Kluster Pengembangan Pendidikan Tinggi

[illegible]



# LAPORAN HASIL PENELITIAN

**Kluster Pengembangan Pendidikan Tinggi**

**Internalisasi Nilai-Nilai Agama dan Budaya**

**Sebagai Teknik Pengembangan Konten Bimbingan Karier di PTKI**

**Disusun Oleh:**

No	Nama	NIDN
1	Dr. Ashadi Cahyadi, MA	2018098501
2	M. Nikman Naser, M.Pd	2029019302
3	Ahmad Siddiq Ridha, M.Kn	8997450022
4	Rahmat Alfianzah	2111330029

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT (LPPM)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO  
BENGKULU KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
2023**



## **Internalisasi Nilai-Nilai Agama dan Budaya**

### **Sebagai Teknik Pengembangan Konten Bimbingan Karier di PTKI**

#### **Hasil Dan Pembahasan Penelitian**

a) Model Bimbingan Karier di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Mekanisme dan tujuan dari UPT pengembangan karir UINFAS Bengkulu ialah menjadi UPT pengembangan karir yang inovatif dan unggul dalam pembinaan karir mahasiswa, dosen dan pegawai di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, untuk mencapai tujuan tersebut *career development center* memiliki mekanisme yang sudah disusun seperti penjelasan kepala UPT pengembangan karir Bapak M. Arif Rahman Hakim, Ph.D yang menjelaskan:

*“Bawa career development center ini berdiri kurang lebih satu tahun yaitu mulai terbentuk tanggal 17 januari 2022 dimana mekanisme kerja dari UPT pengembangan karir ini sudah di bentuk dan mulai dilaksanakan, kegiatan mulai dilaksanakan tahun 2022 dari kegiatan yang dilaksanakan tahun ini baru ada yang lulus, dari sini UPT pengembangan karir melakukan pendataan yang pernah ikut program career development center ini ada atau tidak efeknya dengan karir mereka atau minimal mengenai informasi mengenai lapangan pekerjaan dimana focus career development center ini juga yaitu memberikan informasi lapangan pekerjaan, melaksanakan pembekalan memasuki dunia kerja baik secara pelatihan maupun info pekerjaan, dari aspek-aspek itu ada juga pengarahan di mana dilihat dari aspek-aspek tersebut ada atau tidak pengaruhnya kepada mereka (mahasiswa)” (DPW/AR/33/L/15-05-23).*

Hasil observasi terlihat *Career development center* menyediakan layanan bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, pelayanan yang baik secara mentoring atau pemberian layanan informasi maupun pelatihan. Hal ini diharapkan dapat menunjang perkembangan karir mahasiswa, dimana dukungan dengan adanya layanan ini nantinya mahasiswa akan lebih mudah mengakses informasi maupun melaksanakan eksplorasi karir dalam hal ini ada beberapa hal yang diperlukan mahasiswa untuk mendapatkan pelayanan yang diberikan oleh pihak *career development center* yaitu melakukan registrasi atau melakukan pendaftaran di kegiatan yang dilaksanakan oleh *career development center*. Selanjutnya mengikuti arahan panitia dan lanjut mengikuti kegiatan yang dilaksanakan dengan mengikuti peraturan yang ada, dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan berbagai macam jenis kegiatan mahasiswa bisa memantau pendaftaran kegiatan yang

dilaksanakan di sosial media *Instagram* (IG) dan *Facebook* (FB) *career development center* disana jelas seluruh kegiatan di share oleh admin supaya memudahkan mahasiswa melihat dan mengetahui setiap kegiatan maupun informasi yang diperoleh *career development center*.(DPOL/RF/33/L/14-03-23).

Selanjutnya informan kembali menjelaskan bahwa :

*“ Mekanisme kerja pemberian layanan kepada mahasiswa untuk mewujudkan visi dan misi hal ini dilakukan dengan mengelola sistem kerja dimana strategi yang digunakan untuk saat ini dalam memfasilitasi mahasiswa. Tiga tahun awal itu ditahun pertama memang benar-benar membangun pondasi supaya semuanya berjalan maksimal untuk berperan sebagai wadah yang memfasilitasi dibidang karir dengan terus memperkenalkan career development center kepada mahasiswa, ditahun kedua CDC melakukan pemantapan pedoman dengan terus akan memperkenalkan diri dengan khalayak kampus untuk kesadaran dosen, alumni dan mahasiswa. Ditahun ketiga mulai program regular, program tetap dan program tidak tetap. (DPW/AR/33/L/15-05-23). ”*

Faktor penghambatnya *career development center* dalam melaksanakan pelayanan untuk saat ini belum, adanya Kerjasama antara fakultas, jurusan maupun prodi karena adanya Kerjasama fakultas, jurusan maupun prodi dengan *career development center* kampus dalam bidang pemberian layanan karir akan mempermudah dalam pendataan maupun pembuatan laporan dalam memberikan laporan mengenai perkembangan mahasiswa setiap tahunnya dalam rangka membenahi prodi, jurusan maupun fakultas masing-masing dalam pemberian layanan karir kepada mahasiswa dan peningkatan akreditasi setiap prodi, jurusan maupun fakultas masing-masing. Dalam hal ini juga kesadaran mahasiswa maupun dosen dan staf kampus juga mempunyai peran penting dalam mempermudah pemberian layanan karir oleh *career development center*. Kurangnya rasa kesadaran pentingnya karir dan kurangnya perhatian terhadap karir mahasiswa baik oleh mahasiswa itu sendiri maupun staf atau dosen maka dapat berakibat kurangnya lulusan yang terserap langsung oleh dunia kerja yang akan berakibat lulusan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu kurang diminati oleh perusahaan dan menurunkan akreditasi baik tingkat prodi maupun ingkat universitas oleh karena itu perlunya perhatian lebih dan kesadaran baik itu mahasiswa, staf dan dosen Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Berdasarkan data yang dikelola disimpulkan bahwa model bimbingan karier yang dijalankan sudah cukup baik dimulai dari pendataan alumni, pemanfaatan media sosial sebagai layanan informasi dan mengundang para ahli dalam kegiatan pelatihan-

pelatihan dunia kerja. Akan tetapi suatu hal yang ditemukan bahwa, belum ditemukan adanya pembinaan khusus berkenaan dengan potensi keagamaan mahasiswa. Pembinaan masih terpisah oleh prodi atau jurusan, hendaknya dapat bersinergi dengan UPT CDC UIN FAS Bengkulu, karena mahasiswa yang berlatar belakang pendidikan agama cukup memiliki potensi untuk berkembang atau sukses dijalur agama.

b) Model Bimbingan Karier di UIN Djamil Jambek Bukit Tinggi

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua lembaga bimbingan karir UIN Djamil Jambek Bukit Tinggi yaitu Ibu Novera, ketika diwawancarai mengatakan :

*“Saya masih berkordinasi dengan wakil rektor 3 bidang kemahasiswaan untuk membuat program bimbingan karier. Beberapa waktu yang lalu saya diarahkan oleh Warek 3 untuk Studi Banding atau mengadopsi beberapa model bimbingan karir kampus PTKI yang ada di Jawa. Namun, untuk saat ini masih dipelajari dulu”.(DPW/NV/40/P/09-05-23).”*

Penjelasan di atas dimaknai bahwa, untuk program bimbingan atau model bimbingan karir belum tersusun secara baku, masih bersifat rancangan. Ketua lembaga bimbingan karir juga menyatakan :

*“Harap maklum saya juga sebagai Dosen yang aktif mengajar, dan hanya dibantu oleh salah satu staf dan itupun belum begitu maksimal. Sehingga, saya belum memiliki model khusus berkenaan bimbingan karir seperti apa yang sesuai diterapkan dikampus ini”. Walaupun dengan keterbatasan model bimbingan karir yang diberikan, pihak Universitas tetap rutin memberikan seminar dan mengundang beberapa tenaga profesional untuk memfasilitasi karir mahasiswa seperti seminar wirausaha, pelatihan desain komunikasi visual dan program beasiswa LPDP atau luar negeri”.(DPW/NV/40/P/09-05-23).”*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan disimpulkan bahwa, secara administrasi model bimbingan karir UIN Djamil Jambek Bukit Tinggi belum difiksasikan karena proses penyusunan. Akan tetapi, yang telah berjalan pihak Universitas masih memfasilitasi dengan berbagai kegiatan seminar maupun pelatihan. Namun, pelatihan dan seminar tanpa adanya follow up atau bimbingan intensif tentunya hasil yang dicapai kurang maksimal.

c) Model Bimbingan Karier di UIN Imam Bonjol Padang

UIN Imam Bonjol Padang disebut tolak ukur kampus islam di Sumatera Barat. Selain itu dilansir dari Languam.id peminat kuliah di UIN Imam Bonjol terbanyak di Sumatra dan nomor lima di Indonesia. Asumsinya kampus ini cukup berhasil

melahirkan alumni-alumni yang berkualitas dan memberi pengaruh yang positif bagi masyarakat untuk berkuliah disana. Wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Mei 2023 dengan salah satu mantan pengelola pusat bimbingan karier mengatakan :

*“Pusat bimbingan karier di UIN Imam Bonjol sebenarnya ada, namun karena peralihan pengelola baru, sehingga pengelola lembaga belum dibentuk dan belum ada program-program khususnya”.Akan tetapi, kampus memfasilitasi dari kegiatan bimbingan karier melalui Unit Kegiatan Mahasiswa serta praktek kuliah lapangan”(DPW/AS/50/P/15-05-23).”*

Berdasarkan penuturan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa program bimbingan karier belum berjalan karena proses peralihan. Akan tetapi kampus UIN Imam Bonjol melalui kegiatan per fakultasnya cukup rutin memberikan kegiatan pembinaan karier bagi mahasiswa dengan adanya Unit Kegiatan Mahasiswa bidang wirausaha atau ekonomi kreatif. Selain itu kegiatan praktek kuliah lapangan juga dapat melatih etos kerja mahasiswa ketika sudah bekerja nanti. Jika dianalisis, hal demikian sangat mendukung perkembangan karier mahasiswa namun proses bimbingan tidak terdokumentasi secara administrasi serta pengelolaannya tidak terintegrasi pada satu lembaga khusus. Selain itu hasil wawancara kepada Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Dr. Andri yang sempat mengikuti salah satu kegiatan bimbingan karier karena ditugaskan oleh Rektor mengatakan :

*“UIN Imam Bonjol sudah menjalin kolaborasi dengan Pemda untuk membangun SDM saleh,cerdas dan Unggul. Sebagai perguruan tinggi keagamaan islam diharapkan nanti melahirkan Guru TPQ, Imam Masjid, Pengelola Kelembagaan Islam,Hafidz, dan Pengajar Praktek Ibadah di masyarakat”.(DPW/AS/40/P/50-05-23).”*

Jelas bahwa capaian kampus UIN Imam Bonjol dapat melahirkan lulusan yang islami dan cerdas serta berdaya saing global. Namun, hal ini tetap perlu difasilitasi dan pendampingan khusus oleh pusat bimbingan karier atau lembaga sejenis.Tujuannya agar tidak hanya sebagian mahasiswa yang memiliki kualitas, tetapi semua mahasiswa dapat merasakan programnya secara terprogram dan berkelanjutan.

#### d) Model Bimbingan Karier di UIN Mahmud Yunus Batu Sangkar

Upaya untuk mengetahui gambaran model bimbingan karier di UIN Mahmud Yunus Batu Sangkar dilakukan wawancara kepada pengelola lembaga bimbingan karier yang mengatakan :

*“Kalau untuk program bimbingan karir dipusat pengembangan karir masih sebatas pembentukan dan perumusan program, karena juga baru dibentuk beberapa bulan”. (DPW/P/P/36/09-05-23)*

Artinya, pusat bimbingan karir masih dalam proses penyusunan program. Akan tetapi program yang relevan sejatinya sudah pernah dilaksanakan oleh pihak kampus seperti pihak fakultas maupun prodi. Hal ini diketahui melalui wawancara kepada salah satu Dosen di UIN Muhammad Yunus Batu Sangkar :

*“ Dulu sering mahasiswa diberikan motivasi berbasis nilai budaya yang kebetulan hasil penelitian saya yaitu petatah petiti minang terhadap pola kehidupan seseorang. Kegiatan itu saya berikan dengan cara diskusi dengan mahasiswa, namun hanya mahasiswa yang saya ajar saja” (DPW/ZB/P/35/09-05-23)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dipahami bahwa isu-isu budaya yang menjadi project penelitian Dosen dapat juga dijadikan konten untuk penguatan karakter kerja bagi mahasiswa. Terlepas dari keunikan model bimbingan karir yang diberikan, kegiatan ini masih berjalan dalam ruang lingkup kecil yakni lingkup prodi. Hendaknya, pusat bimbingan karier dapat berkolaborasi dengan banyak pihak agar memiliki metode yang komprehensif”. Ketua pusat bimbingan karier juga menyampaikan hal yang sama bahwa :

*“Bimbingan karier ini masuk dalam kriteria penilaian dalam Akreditasi Universitas dan karena ini baru saja dibentuk jadi butuh proses dan acuan yang sesuai agar tercapai hasil yang baik. Sementara kegiatan yang dilakukan adalah pembinaan secara personal bagi mahasiswa yang berkonsultasi masalah masa depannya,karena kalau hanya kami beberapa orang mengurus layanan bimbingan karir setiap fakultas nampaknya cukup kwalahan”(DPW/DS/L/50/09-05-23)*

Berdasarkan dari hasil wawancara beberapa informan dapat dianalisis bahwa pelaksanaan bimbingan karier di UIN Mamud Yunus Batu Sangkar masih dalam proses penyusunan dan pematapan program. Namun, upaya yang sudah dilakukan dengan adanya pendekatan melalui petatah petiti minang dapat diajdikan rujukan untuk bahan diskusi dalam bimbingan karir. Selain itu bimbingan perlu terkoneksi dari seluruh fakultas agar dapat bekerja sama dalam memfasilitasi perkembangan karir mahasiswa.

## **e. Problematika Perkembangan Karier Mahasiswa Di Tingkat PTKI**

### **a) Problematika Perkembangan Karier Mahasiswa Di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu**

Data yang diperoleh dari salah satu staf pusat pengembangan karier UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menjelaskan bahwa mempelajari hal-hal yang mempengaruhi perkembangan karir mahasiswa merupakan hal yang harus dipahami oleh *career development center* untuk memudahkan dalam memberikan pelayanan.

Menurut salah satu pengelola CDC :

*"Memahami faktor atau hal-hal yang mempengaruhi perkembangan karir mahasiswa merupakan hal yang penting, apa saja faktor yang menghambat maupun mendukung mereka melaksanakan eksplorasi karir, diharapkan career development center dapat membentuk suatu konsep yang memudahkan pihak career development center untuk memahami faktor yang mempengaruhi eksplorasi karir mahasiswa dan pemberian pelayanan yang tepat untuk mahasiswa". (DPW/YR/33/L/15-05-23)*

Menurut M. Arif Rahman Hakim, Ph.D selaku kepala *career development center* Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Semua mahasiswa bisa berpeluang melaksanakan eksplorasi karir kembali lagi apakah perkembangan karir mahasiswa sudah maksimal atau belum, sebagaimana penuturan rincinya:

*"Banyak sekali faktor yang mempengaruhi perkembangan karir mahasiswa kurangnya pengetahuan baik karena dirinya sendiri atau lingkungan yang kurang mendukung dimana faktor diri sendiri bisa karena malas untuk mencari dan mengikuti kegiatan-kegiatan seperti seminar karir maupun kegiatan yang menambah wawasan mengenai karir atau ilmu pengetahuan lainnya, faktor kedua yaitu lingkungan yang kurang mendukung misallnya kurangnya perhatian dosen-dosen prodi dalam memberikan wawasan tentang karir yang mereka bisa jadikan sebagai profesi pada saat sudah lulus dari prodinya dan kontribusi pihak prodi, jurusan dan fakultas dalam mendukung perkembangan karir mahasiswa maupun lingkungan pertemanan atau pergaulan mahasiswa apakah dia bergaul dengan orang-orang yang aktif dalam artian mempunyai circle pertemanan dengan orang-orang yang suka mencari informasi terbaru, membahas mengenai karir dan lain sebagainya orang-orang yang mengisi kegiatannya dengan produktif, hal-hal tersebut baru sedikit yang menjadi faktor bagaimana eksplorasi karir mahasiswa itu berjalan, banyak mahasiswa yang belum tau arah dan tujuannya padahal sudah mendekati semester akhir itu sering sekali kami temui seperti kegiatan tahun lalu career weak dan tes psikologi disana diketahui banyak mahasiswa semester 6 dan 7 masih bingung tentang karir mereka setelah lulus kuliah. Dalam hal ini disinilah kami dari career development center berusaha menjadi wadah bagi mahasiswa yang melakukan peningkatan perkembangan*

*karir, satu tahun ini kami mencoba yang terbaik untuk mahasiswa UIN FAS dalam memfasilitasi mereka dalam ranah karir”.(DPW/AR/33/L/15-05-23)*

Menurut mahasiswa Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, peneliti mewawancarai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir mereka dalam melaksanakan eksplorasi karir, baik didalam lingkungan kampus maupun diluar lingkungan kampus, sebagaimana mahasiswa menjelaskan ;

*“Banyaknya kurang informasi mengenai kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan karir, mau ikut kegiatanpun kadang dipertimbangkan karena kegiatan-kegiatan ini ada yang berbayar, untuk dukungan prodi jurusan maupun fakultas fasilitas yang diberikan belum terlalu maksimal seperti kegiatan mengenai karir paling ada tingkat fakultas satu tahun sekali, dan beberapa kegiatan yang mendukung lainnya seperti seminar online atau kegiatan yang diadakan oleh ormawa prodi, jurusan atau kampus, kurangnya edukasi mengenai karir membuat kesulitan bagi mahasiswa dalam mencari arah karir”.(DPW/NF/22/L/17-05-23)*

Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa edukasi karir di setiap fakultas pun masih sangat kurang dan tidak rutin diberikan. Lebih lanjut kepala CDC UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menjelaskan :

*“Mengenai perkembangan karir mahasiswa, perlunya mempersiapkan mahasiswa yang mapu bersaing. Pemahaman, penyadaran dan penerimaan terhadap potensi-potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu sangat diperlukan dalam menunjang karir dimasa yang akan datang terlebih dalam menuju Indonesia emas 2045 yang akan datang. Upaya-upaya yang dilakukan dalam mempersiapkan karir mahasiswa sangat banyak. Langkah-langkah yang dilakukan dalam memfasilitasi perkembangan karir ini meliputi tiga langkah yaitu memahami diri dan menilai diri, mengumpulkan informasi tentang karir dan integrasi”.(DPW/AR/33/L/15-05-23)*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan diketahui bahwa banyak sekali mahasiswa yang belum memahami mengenai karir banyak dari mereka belum paham posisi mereka sekarang ini harus bagaimana dan apa yang harus dilakukan supaya karir mereka di masa depan itu terarah dengan baik, salah satu mahasiswa menjelaskan :

*“Belum adanya arahan yang spesifik dari prodi, jurusan, maupun fakultas mengenai karir bentuk seminar ataupun pelatihan hanya beberapa orang saja yang tahu dan ikut, kegiatan belum merata ke semua mahasiswa dan kegiatan ini bisa dikatakan pelaksanaannya tidak terlalu sering dilaksanakan, dalam hal ini mahasiswa juga menjelaskan bahwa mereka bingung untuk mencari wadah tempat mereka melaksanakan pengembangan karir dikarenakan kurangnya pengetahuan mereka mengenai informasi-informasi tentang pelaksanaan kegiatan mengenai karir, mahasiswa juga belum mengetahui mengenai adanya Upt pengembangan karir atau career development center kampus*

*karena baru terbentuk kurang lebih satu tahun lebih, dimana hal ini baru diketahui oleh mahasiswa-mahasiswa yang aktif organisasi dan kegiatan saja yang tahu, bisa dikatakan yang mengetahui adanya career development center ini belum menyeluruh keseluruhan mahasiswa UINFAS Bengkulu, karena seperti yang dijelaskan kepala career development center bahwasanya kegiatan itu baru dilaksanakan mulai tahun 2022 kemaren makanya belum banyak mahasiswa yang tahu mengenai career development center dan tugasnya sebagai UPT pengembangan karir.(DPW/ZE/21/L/20-04-23).*

Sebagai bahan perbandingan peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu Dosen sekaligus sebagai pembimbing akademik mahasiswa yang menyatakan :

*“Mahasiswa zaman kini.sangat kurang perhatian dalam kuliah,prinsipnya kuliah yang penting lulus dan dapat ijazah. Terkadang sudah mau tamat banyak yang belum lancar membaca Al-Qur'an.IPK mau tinggi tanpa peduli punya keahlian atau tidak”(DPW/EM/L/23-04-23).*

Artinya, mahasiswa menganggap kuliah hanya sebagai formalitas saja tanpa memikirkan keterampilan yang harus dikuasai guna menghadapi dunia kerja setelah lulus. Misalnya sudah ada rencana melanjutkan strata dua atau khursus.

#### b) Problematika Perkembangan Karier Mahasiswa Di UIN Djamil Jambek Bukit Tinggi

Data yang diperoleh dari pengelola sekaligus ketua pusat bimbingan karier UIN Djamil Jambek Bukit Tinggi yakni Ibu Novera mengatakan kondisi perkembangan mahasiswa:

*“Kalau kami lihat tingkat perkembangan karier mahasiswa di UIN Bukit Tinggi sejauh ini cukup baik tapi belum optimal dilihat dari hasil tracer studi yang dilakukan setiap awal tahun, untuk melihat masa tunggu kerja dan daya serap kerja sesuai bidang. Ternyata, masih belum menunjukkan hasil yang diharapkan. Hal ini saya kira wajar, karena pusat bimbingan karier ini baru saja dibentuk dan kami selaku pengelola masih baru membuat program-programnya”.(DPW/NV/40/P/09-05-23).”*

Berdasarkan penuturan informan tersebut diketahui bahwa kondisi perkembangan mahasiswa UIN Djamil Jambek Bukit Tinggi masih dalam proses pendataan, karena banyak mahasiswa yang lama atau sama sekali tidak mengirimkan pengisian online data alumni. Sehingga, membuat kampus sulit mengetahui kondisi alumni yang sudah bekerja atau belum bekerja.

Informasi juga diperoleh dari mahasiswa aktif yakni prodi pendidikan Agama Islam atau PAI, karena prodi yang paling banyak peminatnya. Salah satu mahasiswa mengatakan :



*“Kami belum tau setelah tamat mau kemana pak, ini saja masih bingung sama skripsi. Belum terbayang di kami mau kemana. Dari kampus juga belum ada diberikan bimbingan, paling biasanya untuk mahasiswa-mahasiswa yang akan diwisuda saja, untuk kami belum ada pernah diberikan bimbingan atau pelatihan”.(DPW/HF/20/L/09-05-23).”*

Selanjutnya ketika mewawancarai salah satu alumni yang baru saja diwisuda mengatakan :

*“Biasanya kegiatan karir itu ada hari menjelang wisuda. Terkadang untuk bertanya lebih mendalam karena waktu dan momennya kurang tepat. Rencana setelah tamat mungkin mau berdagang saja bantu paman di Padang Panjang, sambil-sambil menunggu pekerjaan sesuai bidang ilmu saya yaitu ilmu dakwah”.(DPW/NP/22/P/09-05-23).”*

Berdasarkan pernyataan alumni di atas dapat dipahami dua hal pertama, perkembangan karir alumni memang tidak maksimal dalam proses pendalaman atau eksplorasi saat kuliah. Namun, peluang kerja yang diperoleh dapat membantunya untuk beraktifitas yakni berdagang. Seperti yang diketahui bahwa berdagang merupakan budaya kerja masyarakat minangkabau. Artinya kesempatan dan peluang karier alumni ketika bingung atau belum mendapatkan pekerjaan, mereka dapat berdagang atau berniaga walaupun kecil-kecilan.

#### c) Problematika Perkembangan Karier Mahasiswa Di UIN Imam Bonjol

Kondisi perkembangan karir mahasiswa secara umum sebenarnya hampir sama, namun ada keunikan tersendiri diantaranya salah satu alumni UIN Imam Bonjol Padang mengatakan :

*“Bimbingan karir itu selama kami kuliah sebenarnya tidak begitu berdampak secara langsung, karena diberikan secara masal.Saya cukup lama menganggur setelah tamat sekitar 1 tahun, karena bingung mau daftar kerja dimana, karena memang selama kuliah tidak begitu aktif”.(DPW/WY/22/L/10-05-23).”*

Bimbingan karir tidak akan maksimal jika tidak ada kesungguhan dari diri mahasiswa itu sendiri. Hal ini terlihat dari cukup lamanya menunggu untuk mendapatkan pekerjaan. Artinya kondisi pemahaman karir mahasiswa itu masih belum ditanggapi secara serius ketika proses perkuliahan. Selain itu menariknya UIN Imam Bonjol ini, tersedia website data alumni yang dapat diakses secara online. Melalui website tersebut dapat dilacak sesuai abjad pekerjaan dan jabatannya. Banyak manfaat melalui metode ini yakni membangun jaringan dan komunikasi antara

mahasiswa dan alumni dengan harapan adanya kesempatan untuk bekerja. Wawancara kepada alumni lainnya mengatakan :

*“Kampus memang sering mengadakan kerja sama dengan berbagai perusahaan dan sangat membuka peluang bagi kami sebagai mahasiswa seperti PT Indah Kiat. Melalui kegiatan magang, kami dapat pengalaman yang banyak”.*(DPW/AP/22/P/10-05-23)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dipahami bahwa, kampus sangat proaktif membangun kerjasama dengan berbagai perusahaan. Namun, mahasiswa yang akan menjalani kegiatan magang perlu dibekali secara intensif tentang tantangan dalam dunia kerja yang tentunya tidak hanya berorientasi pada nilai tapi pengalaman kerja.

d) Problematika Perkembangan Karier Mahasiswa Di UIN Mahmud Yunus Batu Sangkar

Mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi nyaris tidak memiliki bayangan tentang rencana pasti setelah menyelesaikan skripsi atau lulus kuliahnya, yang ada dalam benak mahasiswa tingkat akhir adalah akan pekerjaan apa, mau kerja dimana, kira-kira penghasilannya apakah lebih besar dari perbulanan yang selama ini diterima dari orang tua atau malah lebih kecil. Salah satu informan mahasiswa tingkat akhir mengungkapkan :

*“Pemahaman saya tentang karir masih sangat sempit. Hal ini karena wawasan karir saya masih dangkal yang hanya berfokus pada satu pekerjaan saja. Terkait minat karir, saya berencana akan mencari pekerjaan. Saya menyadari bahwa harus bekerja setelah lulus kuliah dikarenakan himpitan ekonomi keluarga. Namun saya juga banyak menemukan sarjana yang menganggur setelah mereka diwisuda. Sehingga membuat saya semangat dan lebih kompetitif untuk mencari kerja. Saya lihat Public speaking sangat diperlukan saat ini dan hal saya tidak bisa karena saya pemalu dan tidak banyak bicara.”*(DPW/RH/P/21/10-05-23).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan terkadang terjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Peluang kerja tidak sesuai dengan bakat yang ada, namun individu harus mampu beradaptasi dengan tantangan dan perubahan agar mencapai keberhasilan. Seseorang yang memiliki kepribadian realistik terkadang juga harus menguasai pekerjaan bidang sosial.

Selanjutnya hasil wawancara dari salah satu alumni yang sudah bekerja mengatakan :

*“Selama kuliah proses bimbingan karier yang diberikan tema-temanya tentang perusahaan-perusahaan, program beasiswa dan motivasi-motivasi hidup saja. Saya berharap kala itu adanya bimbingan tentang bagaimana menghadapi masalah dalam kerja, karena saya lihat banyak yang stres karena pekerjaan termasuk saya juga yang saat ini bekerja di BUMN”.*(DPW/IF/P/23/11-05-23).

Tingkat penguasaan tugas perkembangan pada masa dewasa awal, akan mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam tugas perkembangan berikutnya, diantaranya pada bidang pekerjaan, karir, keluarga dan sosial (Sari, 2021). Untuk mengoptimalkan tugas-tugas perkembangan mahasiswa, maka dibutuhkan program layanan bimbingan dan konseling yang komprehensif di Perguruan Tinggi sebagai satuan pendidikan, hal ini dapat dilihat dari tujuan layanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi yaitu; 1) membantu mahasiswa dalam mengambil keputusan pilihan karirnya, program pendidikan dan masalah lainnya yang terkait dengan keputusan pendidikan; 2) membantu mahasiswa untuk aktif dalam bersosialisasi dengan orang lain disekitarnya; 3) membantu mahasiswa memperoleh pemahaman dan penerimaan diri; 4) membantu mahasiswa memiliki keterampilan dari segi akademik juga sosial; 5) memberikan dukungan untuk mengatasi masalah emosional mahasiswa.

#### **f. Nilai Agama Dan Budaya Sebagai Konten Bimbingan Karier**

##### **a) Nilai Agama Terhadap Karir Individu**

Agama mempengaruhi tujuan karier individu, berpikir positif, dan integritas. Agama dapat menginspirasi empat hal yakni menjadi diri sendiri, bersatu dengan orang lain, mengekspresikan diri, dan sikap saling membantu. Agama selanjutnya mempengaruhi integritas karir sekaligus menyelaraskan dengan norma sosial (Lips-Wiersma, 2002). Fowler & Vergote (1980) menambahkan dimensi spiritual melihat perjalanan hidup sebagai perjalanan iman, yang digambarkan sebagai pemeliharaan dan transformasi manusia seutuhnya. Makna yang dimaksud sebagai proses belajar tentang iman, kehidupan dan diri. Howard & Howard, (1997) mengemukakan bahwa agama adalah filter di mana orang-orang religius atau spiritual memberi makna pada kehidupan mereka. Lips-Wiersma, (2002) menjelaskan pengaruh agama terhadap perilaku karir dan meyakini bahwa agama mempengaruhi pengalaman kerja individu. Ashar & Lane-Maher, (2004) menunjukkan bahwa kesuksesan terkait dengan pengalaman kerja mereka, rasa pencapaian, dan kemampuan untuk memiliki "makna" dan "tujuan" dalam hidup.

Pengembangan kualitas para generasi muda bermaksud pada perluasan, peningkatan dan pengembangan diri. Pengembangan pada diri dalam konsep Islam adalah Iman, Ilmu dan Amal. Iman, Ilmu dan Amal menjadi modal utama bagi setiap orang termasuk Siswa sebagai generasi muda dalam menjalankan kehidupan ini (Syafaruddin, 2017 :304-305). Kualitas iman menjadi modal pada pengembangan kualitas agama. Bahkan konsep iman merupakan materi utama yang harus dintegrasikan pada ranah pendidikan khususnya bimbingan karir. Konsep tidak mempersekutukan Allah SWT merupakan hal mutlak untuk diajarkan sedini mungkin. Begitu juga dengan peningkatan kualitas ilmu yang menjadi modal pada pemahaman dan modal keterampilan bagi setiap orang untuk bekerja dan beramal. Ketiga hal inilah yang harus ditanamkan pada generasi yang akan datang sehingga sumber daya manusia menjadi lebih baik. Berikut beberapa ayat yang berkaitan dengan penguatan karir individu berdasarkan wawancara dengan tokoh agama di Bukit Tinggi, Padang dan Bengkulu :

### **Q.S Ibrahim Ayat 7**

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

*Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”*

Hasil penelitian makna syukur dalam QS. Ibrahim [14] : 7 menunjukkan bahwa dalam memahami konsep syukur secara lebih praktis dan bermakna memiliki sumbangan yang besar terhadap sukses dan kebahagiaannya seseorang. Bersyukur yang lebih kontekstual memiliki dimensi kemanfaatan dan kemaslahatan sosial yang luas. Kunci-kunci pemahaman dan penafsiran yang lebih humanis berdimensi insaniah sekaligus lebih transendental berdimensi ilahiah selalu menguatkan mata batin syukur pelakunya. Kontekstualisasi syukur di sini membuat kita berusaha konsisten dalam mengamalkan syukur dalam dunia nyata sekaligus dunia maya. Dalam kondisi ini, disadari bahwa syukur merupakan proses dinamis yang tidak pernah ada ujung usainya (*never ending process*). Semakin banyak bersyukur, semakin berlipat ganda kebahagiaan yang dirasakan. Di sinilah, pemahaman yang sesuai dengan kepentingan, kebutuhan dan tantangan yang dihadapi, diharapkan pengalaman dan pengamalan syukur kepada Allah benar-benar bermula dari ketulusan hati dan keikhlasan beramal yang hakiki sehingga bermanfaat dalam kehidupan manusia di dunia dan akhiratnya.

## Q.S Hud Ayat 6

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ

مُبِينٍ

Artinya: Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam Kitab yang nyata (Lauh mahfuzh).

## Q.S Al-Mulk :15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهَا وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Pada kitab Tafsir al-Misbah karangan Quraish Shihab tertulis bahwa Allah lah yang telah menundukkan bumi sehingga memudahkan kalian. Maka, jelajahilah di seluruh pelosoknya dan makanlah dari rezeki yang dikeluarkan dari bumi itu untuk kalian. Sesungguhnya hanya kepada-Allah lah kita akan dibangkitkan untuk diberi balasan. Maksudnya, berjalanlah kalian ke mana pun yang kamu kehendaki di berbagai kawasannya, serta lakukanlah perjalanan mengelilingi semua daerah dan kawasannya untuk keperluan mata pencaharian dan perniagaan. Dan ketahuilah bahwa upaya kalian tidak dapat memberi manfaat sesuatu apapun bagi kalian, kecuali Allah sendiri yang berkehendak untuk memudahkannya. Meskipun bumi itu bulat, dan terus menerus berputar, namun Allah SWT tetap memudahkan kita untuk tetap bisa menjelajah tanpa mengkhawatirkan peredaran bumi yang terus berputar.

## Q.S Al-Isra' :30

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا

Artinya :Sungguh, Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang Dia kehendaki); sungguh, Dia Maha Mengetahui, Maha Melihat hamba-hamba-Nya.

Kemudian Allah swt menjelaskan bahwa Dialah yang melapangkan rezeki kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan Dia pula yang membatasi-nya. Semuanya berjalan menurut ketentuan yang telah ditetapkan Allah terhadap para hamba-Nya dalam usaha mencari harta dan cara mengembangkannya. Hal ini berhubungan erat

dengan alat dan pengetahuan tentang pengolahan harta itu. Yang demikian adalah ketentuan Allah yang bersifat umum dan berlaku bagi seluruh hamba-Nya. Namun demikian, hanya Allah yang menentukan menurut kehendak-Nya. Di akhir ayat ini, Allah swt menegaskan bahwa Dia Maha Mengetahui para hamba-Nya, siapa di antara mereka yang memanfaatkan kekayaan demi kemaslahatan dan siapa pula yang menggunakannya untuk kemudharatan. Dia juga mengetahui siapa di antara hamba-hamba-Nya yang dalam kemiskinan tetap bersabar dan tawakal kepada Allah, dan siapa yang karena kemiskinan, menjadi orang-orang yang berputus asa, dan jauh dari rahmat Allah. Allah Maha Melihat bagaimana mereka mengurus dan mengatur harta benda, apakah mereka itu membelanjakan harta pemberian Allah itu dengan boros ataukah bakhil.

### Q.S An-Nisa 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

*Artinya :Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya.Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.*

Makna ayat tersebut adalah janganlah kalian iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kalian lebih banyak dari sebagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. Setiap imbalan disesuaikan dengan amal perbuatannya. Jika amal perbuatannya baik, maka balasannya pun baik; jika amal perbuatannya buruk, maka balasannya pun buruk pula.

### Q.S Al-Insyirah : 5

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*Artinya :Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan*

Implementasi makna QS Al- Insyirah ayat 5 menyadarkan bahwa kehidupan di dunia tidak hanya bahagia selamanya ataupun sedih selamanya. Kehidupan yang ada akan silih berganti antara bahagia atau kesedihan, ada solusi dari setiap permasalahan dan sudut pandang lain dalam memaknai keadaan agar lebih positif. Pemahaman tersebut akan memunculkan optimisme terhadap kehidupan seseorang bahwa akan ada kehidupan yang membahagiakan meskipun keadaannya tidak sama dengan orang lain. Adanya harapan di masa depan untuk kuat dan tangguh menghadapi kehidupan dan kontrol diri yang baik dalam menghadapi stress atau kesulutan hidup.

b) Nilai Budaya Terhadap Karir Individu

Nilai-nilai budaya menjadi isu yang terus diangkat dalam penelitian beberapa tahun terakhir, sehingga perlu dilakukan penelusuran lebih lanjut. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa nilai-nilai budaya melalui petatah-petitih Suku Melayu Bengkulu dan Minangkabau melalui tokoh budaya dalam hal ini data diperoleh dari pengelola balai adat rajo penghulu Bengkulu dan Tokoh Adat Minangkabau.

**Tabel. 5 Daftar Petatah-Petitih Suku Melayu Bengkulu dan Minangkabau**

<i>Petatah –Petitih</i>		
<i>Adaik Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah</i> (DPW/BB/P/55/20-05-23)	Ajaran Islam sebagai satu satunya landasan dan atau pedoman tata pola perilaku dalam berkehidupan.	Religiusitas, Kejujuran, Syukur
<i>Sakali Lancuang Ka Ujian Saumua Hiduik Urang Indak Picayo</i> (DPW/BB/P/55/20-05-23)	sekali saja mengkhianati teman maka untuk selanjutnya anda tidak dipercayai lagi.	Religiusitas, Kejujuran, Syukur
<i>Alam Takambang Jadi Guru</i> (DPW/BB/P/55/20-05-23)	Alam merupakan tempat belajar	Semangat Belajar, Kerja Keras dan Adaptasi
<i>Nak Kayo Kuek Mancari, Nak Mulio Tapaki Janji, Nak Pintar Kuek Balaja</i> (DPW/BB/P/55/20-05-23)	Apabila ingin kaya kuat berusaha, ingin mulia tepati janji, ingin pintar kuat belajar.	Semangat Belajar, Kerja Keras
<i>Takuruang Nak Dilua, Taimpiak Nak Di Ateh</i> (DPW/BB/P/55/20-05-23)	Dalam persaingan seseorang harus cerdik dan mampu keluar sebagai pemenenang	Semangat Belajar, Kerja Keras
<i>Dimano Bumi Dipijak, Disitu Langit Dinjung</i> (DPW/JN/P/48/18-05-23)	Menjunjung tinggi sebuah peraturan lingkungan dimanapun mereka berada	Adaptasi

---

	membuat mereka mudah diterima di masyarakat manapun.	
<i>Nan lumpuah paunyi rumah (DPW/BB/P/55/20-05-23)</i>	Yang susah bergerak bisa bekerja dirumah	Kelebihan dan Kekurangan Individu
<i>Nan kuaik pambaok baban (DPW/BB/P/55/20-05-23)</i>	Yang kuat sebagai pembawa beban	Kelebihan dan Kekurangan Individu
<i>Nan bingung disuruah-suruah (DPW/BB/P/55/20-05-23)</i>	Yang susah berfikir tetapi bisa untuk diarahkan	Kelebihan dan Kekurangan Individu
<i>Nan cadiak lawan barundiang (DPW/BB/P/55/20-05-23)</i>	Yang cerdas itu sebagai perunding	Kelebihan dan Kekurangan Individu

---

#### **g. Konstruksi Layanan Bimbingan Karir Berbasis Agama Dan Budaya**

Setelah melakukan proses pengumpulan data secara komprehensif, maka dalam penelitian ini akan memberikan suatu eksplanasi sebagai solusi tantangan yang dihadapi beberapa PTKI terkait pusat bimbingan karir yang masih dalam tahap tumbuh. Tantangan yang dihadapi setiap objek penelitian hampir sama, tetapi ada kekhasan tersendiri sehingga, akan diramu suatu konstruksi model bimbingan karir yang dapat dijadikan referensi.

Hal pertama yang perlu dilakukan ialah membuat alur atau proses bimbingan karir. Langkah pertama kegiatan bimbingan karir perlu dilakukan pada mahasiswa yang baru masuk kuliah sampe mahasiswa tingkat akhir dengan metode bimbingan yang berbeda. Caranya ialah merekrut anggota atau mitra minimal satu orang di setiap fakultas, agar tetap satu haluan. Tim yang ada di setiap fakultas memberikan sosialisasi kepada mahasiswa untuk memanfaatkan layanan bimbingan karir di tingkat PTKI. Selanjutnya, tim dari setiap fakultas selalu berkordinasi kepada pihak pusat bimbingan karir terkait seperti apa bimbingan yang mereka butuhkan. Misalnya, bagi mahasiswa semester awal membutuhkan penyaluran minat dan bakat selama kuliah agar melatih keterampilan non akademiknya. Semester menengah biasanya membutuhkan suatu bimbingan *terkait* magang atau praktik lapangan. Semester akhir diarahkan pada menentukan konsep penelitian, penyelesaian studi sampai menentukan arah akan bekerja atau lanjut kuliah. Adapun layanan yang dilakukan dapat dilakukan dengan beberapa bentuk layanan misalnya layanan konsultasi, konseling karir, layanan penempatan dan layanan psikoedukasi.





a) Layanan Konsultasi

Proses pengembangan karir sangatlah penting. Ada kemungkinan akan muncul beberapa perubahan yang tak diinginkan yang mempengaruhi rencana yang telah disusun matang. Dalam situasi ini, baik mahasiswa maupun alumni harus siap menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Diharapkan secara terus-menerus meningkatkan kemampuan / *skill* dan kompetensi sesuai kebutuhan pendidikan lanjutan atau perusahaan, sementara perusahaan harus siap dengan karyawan yang mampu menangani tekanan secara efisien dan menghindari resiko negatif dari perubahan lingkungan. Mengenali potensi diri melalui konsultasi karir sebaiknya dilakukan sejak awal agar bisa dikembangkan seiring berjalannya karir. Untuk mengetahui potensi diri, ada beberapa cara yang bisa dilakukan.

Satu hal yang pasti, semua itu berawal dengan mengenali kemampuan diri sendiri. Tidak hanya terbatas pada kelebihan dan kelemahan yang dimiliki. Mengenal diri sendiri dalam berkarir adalah awal mula dari konsultasi karir. Secara singkat, banyak yang mengartikan konsultasi karir atau konsultasi karir online adalah segala upaya yang dilakukan untuk mengembangkan diri sendiri dalam berkarir termasuk *skill* guna menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan diri dalam konsultasi karir atau konsultasi karir online harus dilakukan secara berkelanjutan. Proses ini bisa memakan waktu yang cukup panjang dengan segala kemudahan dan kesulitan yang datang silih berganti. Selama proses konsultasi karir atau konsultasi karir online, ada saat-saat seseorang sebaiknya meminta bantuan mereka yang ahli di bidang bimbingan konseling karir. Mahasiswa bisa mendapatkan bantuan dari para ahli yang terhubung dengan Konselor/Psikolog Universitas sebagai sentral layanan psikologis. Di sini mahasiswa berkesempatan berkonsultasi seputar bimbingan dengan konsultan berpengalaman. Keberadaan pakar konsultasi karir atau konsultasi karir online akan membantu mahasiswa lebih mengenal diri sendiri, menggali potensi, dan mengembangkannya dalam karir.

#### b) Layanan Konseling Karir

Upaya membantu Mahasiswa dalam merencanakan masa depannya, konseling karir secara individu sangat bermanfaat, terutama bagi orang yang harus mengambil keputusan penting. Kesempatan dalam wawancara konseling sebaiknya dikaitkan dengan program bimbingan karir secara kelompok. Pada jenjang perguruan tinggi kegiatan bimbingan karir biasanya dipusatkan di lembaga khusus (*Career Centre*) dan juga dikelola secara kelompok/Fakultas. Konseling karir akan jauh lebih mudah bagi pengelola dan mahasiswa agar dapat memfokuskan pembicaraan pada masalah pemilihan di antara beberapa alternatif. Namun, dalam kenyataan akan berhadapan dengan mahasiswa yang berada pada tingkat perkembangan karier yang berbeda-beda dan pada taraf kesiapan mental untuk mengambil keputusan yang bertahap, misalnya:

- Mahasiswa yang sudah paham akan informasi tentang dirinya sendiri dan tentang lingkungan hidupnya serta telah menafsirkan makna informasi itu bagi perencanaan masa depannya.
- Mahasiswa sudah menentukan beberapa alternatif dan telah mula mempertimbangkannya, namun belum berhasil membuat pilihan-pilihan yang mantap dalam urutan prioritas, kedua, dan ketiga.
- Mahasiswa yang sudah menentukan pilihan pilihannya, namun ingin meninjau sekali lagi keseluruhan proses pengambilan keputusan, jangan sampai ada yang terlewat.
- Mahasiswa yang dihadapkan pada keharusan untuk mengambil keputusan dalam waktu singkat, namun belum berefleksi banyak tentang hal yang harus diputuskan dan belum paham akan keharusan untuk mengolah informasi tentang diri sendiri dan lingkungan hidupnya. Selain itu, juga tidak paham akan perbedaan antara keputusan yang definitif dan yang tidak definitif.
- Mahasiswa yang kelihatannya sudah yakin akan tindakan yang diambil, namun ternyata hanya mengikuti kehendak orang lain tanpa disertai pengolahan informasi tentang diri sendiri dan lingkungan hidupnya.
- Mahasiswa yang mendasarkan perencanaan hanya atas serentetan keinginan, tanpa mengetahui apakah keadaan dirinya dan situasi hidupnya memungkinkan keinginannya dapat terpenuhi. Konseli ini mungkin mempunyai taraf aspirasi yang tinggi, tapi kurang realistis.

- Mahasiswa yang tidak memiliki gambaran apa-apa tentang masa depannya dan sampai sekarang hanya mengikuti kebiasaan belajar di SD, lalu belajar di SMP, kemudian belajar di SMA. Mahasiswa itu mungkin cenderung menyerahkan nasibnya kepada orang tuanya atau orang berpengaruh.
- Mahasiswa yang menghadapi konflik dengan keluarganya mengenai rencana masa depan.

Konseling karir yang berpusat pada pengambilan keputusan (*decision making*) harus membantu Mahasiswa untuk berpikir secara terarah (*directed thinking*). Ini berarti bahwa pembicaraan antara konsultan karir PTKI dan Mahasiswa mengikuti urutan langkah diskusi tertentu yang pada umumnya adalah sebagai berikut:

- Menciptakan suasana hubungan antar pribadi ;
- Menetapkan lingkup permasalahan yang dihadapi, termasuk alternatif-alternatif yang tersedia kalau semua ini sudah diketahui;
- Mengumpulkan dan mengolah berbagai data psikologis dan data sosial yang relevan;
- Menetapkan alternatif alternatif yang terbuka, baik yang sudah direncanakan maupun peninjauan terhadap masing-masing alternatif atas dasar data psikologis dan data sosial, dengan mempertimbangkan apakah suatu alternatif telah sesuai;
- Memilih satu alternatif yang paling dapat dipertanggungjawabkan dan mengandung risiko gagal paling kecil, atau memilih lebih dari satu alternatif dalam urutan prioritas kalau hal ini dimungkinkan, merencanakan cara mengimplementasikan dan melaksanakan keputusan yang diambil; dipertimbangkan juga apakah ada kemungkinan keputusan itu masih dapat diubah, kalau kemudian hari terdapat hambatan yang tidak dapat diatasi;
- Mengakhiri hubungan bila proses konseling sudah selesai.

#### c) Layanan Penempatan

Layanan penempatan merupakan salah satu komponen bimbingan. Komponen ini mencakup semua usaha membantu mahasiswa merencanakan masa depannya selama masih di perguruan tinggi, dan sesudah tamat dalam mengambil program studi tertentu sebagai studi lanjutan atau langsung mulai bekerja. Tujuan

dari layanan bimbingan ini ialah, supaya mahasiswa menempatkan diri dalam program studi akademik dan lingkup kegiatan non-akademik, yang menunjang perkembangannya dan semakin merealisasikan rencana masa depannya, atau melibatkan diri dalam lingkup suatu jabatan yang diharapkan cocok baginya dan memberikan kepuasan kepadanya. Sebenarnya konsep penempatan sebagai komponen bimbingan telah mengalami perkembangan dari pengertian "bantuan kepada orang muda dalam memasuki jalur studi atau bidang pekerjaan sampai bantuan dalam menetapkan tujuan-tujuan dan membuat pilihan-pilihan yang berkaitan dengan perencanaan masa depan dalam hal studi akademik, persiapan serta latihan prajabatan, selain perencanaan, bantuan itu juga menyangkut realisasi dan implementasi dari seluruh rencana yang dibuat.

Dengan demikian, pengertian tentang penempatan (*placement*) menjadi jauh lebih luas daripada pengertian semula. Kalau mula-mula berbagai kegiatan layanan penempatan mirip dengan apa yang dilakukan oleh orang yang bekerja di suatu Biro Penempatan Tenaga Kerja, sekarang ini kegiatan layanan ini jauh lebih kompleks dan mencakup unsur-unsur (1) perencanaan masa depan; (2) pengambilan keputusan; (3) pemasukan ke salah satu jalur akademik, program kegiatan ekstrakurikuler, program persiapan prajabatan, atau lingkup jabatan; (4) pemantapan dan reorientasi bila hal ini perlu (tindak lanjut atau follow up); dan (5) pengumpulan data dalam rangka penelitian terhadap mereka yang sudah tamat (*studi survei atau follow-up studies*). Dalam literatur profesional istilah perencanaan karir (*career planning*), layanan penempatan (*placement service*), tindak lanjut (*follow up*), dan studi survei (*follow-up studies*) kerap disebut bersama-sama dan dipandang sebagai aspek-aspek dari suatu layanan bimbingan (Winkel & Hastuti, 2004 :673-81).

d) Layanan Psikoedukasi

Kelompok Psikoedukasi memiliki anggota kelompok yang relatif dan pemberian informasi yang berfungsi bagi . Kelompok-kelompok psikoedukasi ini fokus pada pengembangan keterampilan kognitif, afektif dan perilaku anggota melalui serangkaian prosedur dalam dan lintas pertemuan kelompok yang terstruktur. Tujuannya adalah untuk menambah wawasan yang komprehensif. Kelompok Psikoedukasi menjadi sangat efektif dalam penerapannya dengan Mahasiswa dalam suasana perkuliahan. Kelompok-kelompok ini membantu Mahasiswa dalam mengembangkan perilaku dan afektif keterampilan yang

diperlukan untuk mengekspresikan emosi mereka dengan tepat. Pelatihan melibatkan lapangan kerja di berbagai komunitas, konsultasi, metode pelatihan kelompok, dan desain kurikulum.

Setelah menguraikan jenis-jenis alternatif layanan yang dapat diberikan, langkah selanjutnya adalah menginternalisasikan hasil penelitian yaitu berupa nilai-nilai agama dan budaya yang telah dikaji dalam tema diskusi layanan bimbingan karir khususnya dalam setting layanan psikoedukasi.

## REFERENCES

- Ariantini, N., Naser, M. N., & Hanafi, A. (2019). Konstruksi Teknik Konseling Berbasis Budaya Model KIPAS untuk Meningkatkan Kecakapan Sosial dan Kematangan Karier Siswa. *Nusantara of Research: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 6(1), 26–32.
- Arulmani, G. (2011). Striking the right note: The cultural preparedness approach to developing resonant career guidance programmes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(2), 79–93.
- Ash-Shiddiqy, A. R., Suherman, U., & Agustin, M. (2019). Efektivitas bimbingan karier terhadap kematangan karier mahasiswa. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 3(3), 301–311.
- Ashar, H., & Lane-Maher, M. (2004). Success and spirituality in the new business paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3), 249–260.
- Athanasou, J. A., & Van Esbroeck, R. (2008). *International handbook of career guidance*. Springer.
- Benson, G. S., McIntosh, C. K., Salazar, M., & Vaziri, H. (2020). Cultural values and definitions of career success. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 392–421.
- Bowie, F. (2021). Anthropology of religion. *The Wiley Blackwell Companion to the Study of Religion*, 1–24.
- Brown, D. H. (2021). *Santería enthroned: art, ritual, and innovation in an Afro-Cuban religion*. Routledge.
- Danz, C. (n.d.). Theology, Religion, Culture. Reflections on Systematic Theology following Paul Tillich. *Correlatio*, 20(2), 103–142.
- Duffy, R. D., Reid, L., & Dik, B. J. (2010). Spirituality, religion, and career development: Implications for the workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(3), 209–221.
- Fowler, J., & Vergote, A. (1980). Toward moral and religious maturity. *Morristown, NJ: Silver Burdett*.
- Garriott, P. O. (2020). A critical cultural wealth model of first-generation and economically marginalized college students' academic and career development. *Journal of Career Development*, 47(1), 80–95.
- Gunkel, M., Schlägel, C., Langella, I. M., Peluchette, J. V., & Reshetnyak, E. (2013). The influence of national culture on business students' career attitudes—an analysis of eight countries. *German Journal of Human Resource Management*, 27(1), 47–68.
- Habsy, B. A. (2019). Scientific Foundation Of Nusantara Culture Based Counseling Model : Kipas ( Konseling Intensif Progressif Adaptif Struktur ). *European Journal of Education Studies*, 5(9), 213–230. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2548956>
- Haleem, A., Javaid, M., & Vaishya, R. (2020). Effects of COVID-19 pandemic in daily life. *Current Medicine Research and Practice*, 10(2), 78–79. <https://doi.org/10.1016/j.cmrp.2020.03.011>
- Herr, E. L. (1996). Perspectives on ecological context, social policy, and career guidance. *The Career Development Quarterly*, 45(1), 5.
- Hordern, J. (2016). Religion and culture. *Medicine*, 44(10), 589–592.
- Howard, B. S., & Howard, J. R. (1997). Occupation as spiritual activity. *The American Journal of Occupational Therapy*, 51(3), 181–185.
- Istiqomah, N., Muslihati, & Atmoko, A. (2017). Work Value Dalam Serat Wedhatama Dan Berbasis Budaya Jawa. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, Volume: 2(1973), 806–811.
- Jamal, T., & Budke, C. (2020). Tourism in a world with pandemics: local-global

- responsibility and action. *Journal of Tourism Futures*, 6(2), 181–188.  
<https://doi.org/10.1108/JTF-02-2020-0014>
- Jemmy, J., Rivai, F., & Ansariadi, A. (2022). The Relationship of Culture Values and Leader Member Exchange with Organizational Citizenship Behavior on Nurses at Mother's and Children's Hospital in Makassar City. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(2), 103–110.
- Kiuru, N., Puolakanaho, A., Lappalainen, P., Keinonen, K., Mauno, S., Muotka, J., & Lappalainen, R. (2021). Effectiveness of a web-based acceptance and commitment therapy program for adolescent career preparation: A randomized controlled trial. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103578.  
<https://doi.org/10.1016/J.JVB.2021.103578>
- Koburtay, T., Syed, J., & Haloub, R. (2020). Implications of religion, culture, and legislation for gender equality at work: Qualitative insights from Jordan. *Journal of Business Ethics*, 164(3), 421–436.
- Leong, F. T. L., & Brown, M. T. (1995). *Theoretical issues in cross-cultural career development: Cultural validity and cultural specificity*.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *Journal of Management Development*, 21(7), 497–520.  
<https://doi.org/10.1108/02621710210434638>
- Magnano, P., Zarbo, R., Zammitti, A., & Sgaramella, T. M. (2021). Approaches and strategies for understanding the career development needs of migrants and refugees: the potential of a systems-based narrative approach. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1–21.
- Magolda, B. (n.d.). MB (2009a). *Authoring Your Life: Developing an Internal Voice to Navigate Life's Challenges*.
- Magruk, A., & Rollnik-Sadowska, E. (2021). Competences of career counsellors in conditions of uncertain future-context of 4th industrial revolution. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 1263–1271.
- Mappiare-AT, A. (2017). Meramu model konseling berbasis budaya nusantara: Kipas (konseling intensif progresif adaptif struktur). *Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Dalam Bidang Ilmu Budaya Konseling Pada Fakultas Ilmu Pendidikan. Disampaikan Pada Sidang Terbuka Senat Universitas Negeri Malang Pada Tanggal*, 28.
- Meredith, C., Moolenaar, N., Struyve, C., Vandecandelaere, M., Gielen, S., & Kyndt, E. (2022). The importance of a collaborative culture for teachers' job satisfaction and affective commitment. *European Journal of Psychology of Education*, 1–20.
- Mesoudi, A. (2021). Cultural evolution. In *Cultural Evolution*. University of Chicago Press.
- O'Keefe, P. A., Horberg, E. J., Chen, P., & Savani, K. (2021). Should you pursue your passion as a career? Cultural differences in the emphasis on passion in career decisions. *Journal of Organizational Behavior*.
- Osewska, E., Stala, J., & Bochenek, K. (2021). The Relationship between Religion and National Culture in Poland in Light of John Paul II's Philosophical and Theological Reflections. *Religions*, 13(1), 33.
- Pajarianto, H., Priyadi, I., & Sari, P. (2022). Tolerance between religions through the role of local wisdom and religious moderation. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 78(4), 7043.
- Park, J. J., Dizon, J. P. M., & Malcolm, M. (2020). Spiritual capital in communities of color: Religion and spirituality as sources of community cultural wealth. *The Urban Review*, 52(1), 127–150.
- Rahman, Z. S. A. (2021). Unity in Malaysia through religion and culture. *International Journal of Innovative Research and Publications*, 1(2), 1–5.

- Rahmawati, E. A. dan B. Y., & Nuryaningsih. (2021). *Bimbingan Dan Konseling Multibudaya*.
- Ramdan, M. (2020). Sinergitas Bimbingan Konseling dan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Pengembangan Karakter Siswa di SMK Negeri 1 Gunungputri. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 234. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.16191>
- Rizal, S., Danim, S., Hadiwinarto, H., Dharmayana, I. W., Fadila, F., Apriani, E., Jurianto, J., & Syafryadin, S. (2021). Self-Concept in Determining Student Career of Islamic Guidance and Counseling Students. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(4), 442–453.
- Sapri, J., Agustriana, N., & Kusumah, R. G. T. (2019). The Application of Dick and Carey Learning Design toward Student's Independence and Learning Outcome. *Proceedings of the International Conference on Educational Sciences and Teacher Profession (ICETeP 2018)*, 218–222. <https://doi.org/10.2991/icetep-18.2019.53>
- Sari, D. P. (2021). Tingkat Ketercapaian Tugas Perkembangan Dewasa Awal: Studi Deskriptif pada Mahasiswa IAIN Curup. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 5(2), 244–266.
- Stremersch, J., Van Hoyer, G., & van Hooft, E. (2021). How to successfully manage the school-to-work transition: Integrating job search quality in the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103643. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2021.103643>
- Super, C. M., & Super, D. E. (1994). *Opportunities in psychology careers*. VGM Career Books.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1984). Work role salience as a determinant of career maturity in high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 30–44.
- Syafaruddin, D. (2017). Bimbingan dan Konseling Dalam Perspektif Al Quran dan Sains. In *Bimbingan Dan Konseling Perspektif Al Quran Dan Sains*. [http://repository.uinsu.ac.id/3344/1/BIMBINGAN DAN KONSELING DALAM PERSPEKTIF ALQURAN DAN SAINS.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/3344/1/BIMBINGAN%20DAN%20KONSELING%20DALAM%20PERSPEKTIF%20ALQURAN%20DAN%20SAINS.pdf)
- Tanko, M. (2022). Nexus of risk preference, culture and religion in the adoption of improved rice varieties: Evidence from Northern Ghana. *Land Use Policy*, 115, 106040.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*.
- Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., & Ou, A. Y. (2007). Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management*, 33(3), 426–478.
- Turner, S. L., Lee, H., Jackson, A. P., Smith, S., Mason-Chagil, G., & Jacobs, S. C. (2020). Examining the Career Self-Management Model Among Native American Students With STEM Career Goals. *Journal of Career Development*, 49(3), 616–631. <https://doi.org/10.1177/0894845320959464>
- van der Horst, A. C., Klehe, U. C., Breninkmeijer, V., & Coolen, A. C. M. (2021). Facilitating a successful school-to-work transition: Comparing compact career-adaptation interventions. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103581. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2021.103581>
- Vehviläinen, S., & Souto, A.-M. (2021). How does career guidance at schools encounter migrant young people? Interactional practices that hinder socially just guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1–18.
- Vespiä, K. M., Fitzpatrick, M. E., Fouad, N. A., Kantamneni, N., & Chen, Y. (2010). Multicultural career counseling: A national survey of competencies and practices. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 54–71.
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2004). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan Yogyakarta*. Yogyakarta: Media Abadi.



Zhukova, O., Mandragelia, V., Veselska, L., & Yermolenko, A. (2022). The Main Problems of Forming Soft Skills in the Future Career of a Student in a Pandemic. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 22(3), 23.  
<https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.3.4>