

## PROBLEM PENENTUAN KARIR ALUMNI PRODI

Faisal Akbar Manurung<sup>1</sup>, Wahidah Fitriani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>UIN Mahmud Yunus Batusangkar

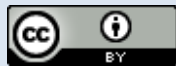
Co- Author: [faisalncek@gmail.com](mailto:faisalncek@gmail.com)

### **Info Artikel**

- **Masuk :** 16/12/2022
- **Revisi :** 13/03/2023
- **Diterima :** 14/05/2023

### **Alamat Jurnal**

- <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR/index>



Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia *disseminated below* <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

**Abstract :** *The background of this research problem is the problem of determining the careers of alumni of the 2012 batch of Islamic Counseling Study Program in Padangsidempuan City. The problem in this research is that many alumni of the Islamic Counseling Study Program still work not according to their competence with the BKI profile. Based on the above background, the aim of this research is to find out the problems of alumni of Islamic Counseling Study Program class of 2012, and to find out what problems alumni of Islamic Counseling Study Program class of 2012 have in determining their careers that are not in accordance with competence. This research uses qualitative research methods, based on the type of research is descriptive qualitative research. The subjects in this study were alumni of the Islamic Counseling Study Program, Faculty of Da'wah and Communication Studies class of 2012. Data collection instruments used in this study consisted of interviews, observation, and documentation. Based on the research results, it is known that many alumni of Islamic Counseling Study Program work not in accordance with the profile of Islamic Counseling Guidance who can work as Counselors in social institutions (Clergy) in Hospitals, Religious Counselors, Preachers, HR Development Motivators, Bintal Workers in Police and Abri. This is due to the problems that alumni have.*

**Keywords:** *problems, careers, alumni, Islamic guidance and counseling study program*

## PENDAHULUAN

Secara umum dapat dikatakan bahwa suatu karir akan berisi kenaikan tingkat dari tanggung jawab, kekuasaan dan pendapatan seseorang. Pandangan yang lebih luas dari pada karir adalah sebagai suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang (individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related activities and experiences over the span of a person's life). Senada dengan itu Malthis menyatakan bahwa karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Konsep baru tentang karir adalah protean career yaitu karir yang senantiasa berubah seiring berubahnya minat, kemampuan, nilai dan lingkungan kerja seseorang.

Pengertian bimbingan karir atau jabatan (vocational guidance) merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu pelajar dalam memecahkan masalah karir untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaikbaiknya, baik pada waktu itu maupun pada masa yang akan datang. Bimbingan karir bukan hanya memberikan bimbingan jabatan, tetapi mempunyai arti yang lebih luas, yaitu memberikan bimbingan agar siswa dapat memasuki kehidupan, tata hidup, dan kejadian dalam kehidupan, dan mempersiapkan diri dari kehidupan sekolah atau perguruan tinggi menuju dunia kerja. Disamping itu bimbingan jabatan atau karir memiliki kisaran usaha bimbingan kepada peserta didik dalam jasa pertimbangan untuk bekerja atau tidak, dan memasukinya serta mengadakan penyesuaian kerja secara baik.

Secara rinci, tujuan dari bimbingan karir tersebut adalah untuk membantu para siswa (mahasiswa) agar :

1. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, dan cita-citanya.
2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
3. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, serta memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
4. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul yang di sebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Alumni adalah puncak dimana seseorang cemas dan bingung dalam menentukan karir di dunia pekerjaan. Perjalanan karir dalam hidup manusia merupakan perjalanan yang amat panjang dan bahkan ada yang mengatakankarir merupakan perjalanan hidup manusia (long life career). Perjalanan hidup manusia dalam mencari karirnya melalui beberapa tahap dan proses. Ada yang melalui dengan belajar hingga ke jenjang terakhir untuk mendapatkan gelar sarjana, seperti S.Sos, S.Pd, S.E, dan S.Ag.

Adapun yang di maksud dalam peneliti yaitu mahasiswa alumni prodi Bimbingan Konseling Islam di IAIN Padangsidempuan. Alumni mahasiswa memiliki kualitas dalam bidang da'i, penyuluh agama, Konselor pada lembaga sosial (Rohaniawan) Rumah Sakit dan Lembaga Pemasarakatan dan Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga, Tenaga BINTAL di lembaga Kepolisian TNI atau ABRI, dan Motivator Pengembangan SDM.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan dilapangan banyak alumni yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya. Ada yang bekerja di bank, samsat, guru, dan

operator sekolah. Hal ini dikarenakan setelah tamat wisuda (alumni) banyak yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. 5 Dan alumni adalah sebagai barometer untuk alumni-alumni yang lainnya, karena alumni angkatan pertama ialah contoh keberhasilan dalam menentukan karir yang sesuai, tapi kenyataannya masih banyak alumni yang tidak sesuai dengan kompetensi. Ini bisa menjadi kekhawatiran pada pihak prodi BKI karena alumni masih banyak yang bekerja tidak sesuai kompetensi yang di miliki, sehingga peluang untuk masuk prodi BKI menjadi berkurang.

Menurut hasil wawancara dengan saudari Sas Arnati Rangkuti tentang problem karir bahwa:

Problem karir yang tidak sesuai dengan profil jurusan BKI, yaitu karena jika melamar kesekolah menjadi guru Bimbingan Konseling harus dibutuhkan akta IV dan jika melamar ke lembaga Rumah Sakit sebagai rohaniawan, lembaga tersebut masih merasa aneh dengan jurusan Bimbingan Konseling, tapi jika jurusan Psikologi lembaga tersebut menerima untuk bekerja.

Maka terjadilah permasalahan terhadap alumni, karena setelah tamat wisuda dari jurusan Bimbingan Konseling Islam tidak dapat bekerja sesuai kompetensi Bimbingan Konseling Islam.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang "**Problem Penentuan Karir Alumni Prodi Bimbingan Konseling Islam Di Kota Padangsidimpuan**" karena belum adanya yang meneliti tentang alumni BKI. Dan diharapkan hasilnya dapat membantu pihak Alumni BKI, dan membantu prodi BKI. Rumusan masalah penelitian adalah apa saja problem alumni angkatan 2012 Prodi Bimbingan Konseling Islam dalam penentuan karirnya.

Tujuan Peneliti dari rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Problem Alumni Prodi Bimbingan Konseling Islam angkatan 2012 dalam penentuan karirnya.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam mencari dan menentukan karir alumni Prodi Bimbingan Konseling Islam angkatan 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apa Saja Problem Alumni Prodi Bimbingan Konseling Islam angkatan 2012. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui masalah dalam penentuan karir yang tidak sesuai. Penelitian ini juga syarat wajib bagi peneliti dalam menyelesaikan studi untuk mendapatkan gelar sarjana. Penelitian ini juga mempunyai kepuasan tersendiri kepada peneliti apabila peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan khazanah ilmu pengetahuan terutama di bidang bimbingan konseling. Khususnya tentang karir. Adapun hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:
  1. Secara praktis
    - a. Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang problem penentuan karir alumni angkatan 2012 prodi Bimbingan Konseling Islam.
    - b. Untuk mencapai gelar sarjana Bimbingan Konseling Islam (S.Sos) dalam Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.
  2. Secara teoritis

- a. Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan terutama di bidang Bimbingan Konseling Islam, khususnya tentang karir.
- b. Sebagai bahan masukan yang diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak prodi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi tentang problem penentuan karir alumni. Adapun fokus masalah dalam penelitian ini yaitu Problem penentuan karir alumni angkatan 2012 prodi Bimbingan Konseling Islam. Batasan Istilah dalam penelitian ini yaitu mengantisipasi terjadi kesalah pahaman dalam memahami judul skripsi perlu adanya penegasan istilah. Adapun penegasannya adalah :

1. Problem

Kata problem diambil dari bahasa Inggris “problem” yang artinya suatu pernyataan yang menuntut pemecahan suatu hal yang tidak diketahui. Problem adalah masalah atau persoalan yang dirasakan oleh manusia, sehingga dapat mengganggu jiwa dan pada tahap berikutnya akan mengganggu aktivitas seseorang.

Berdasarkan pengertian tentang problem di atas, yang dimaksud dengan problem dalam penelitian ini adalah problem alumni dalam menentukan karirnya setelah tamat, khususnya alumni prodi Bimbingan Konseling Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan angkatan 2012.

2. Penentuan karir

Pengambilan keputusan karir merupakan keterampilan yang dapat dipelajari. Tahapan dalam proses pengambilan keputusan karir dilalui dengan mengidentifikasi dan keterampilan pengolahan informasi. Keputusan karir merupakan proses yang kompleks, akibatnya konselor karir dihadapkan dengan berbagai kesulitan yang dialami individu ketika membuat keputusan karir. Remaja merupakan usia yang labil sehingga ada variasi yang cukup besar antara di tingkat awal mereka karir dan di tingkat perubahan keputusan dalam penentuan karir berikutnya.

3. Alumni

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia alumni merupakan “orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi”. Berdasarkan dua definisi tersebut, dapat diketahui bahwa alumni merupakan peserta didik yang telah menyelesaikan pendidikannya pada suatu lembaga pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Khususnya penelitian ini pada alumni angkatan 2012.

4. Prodi Bimbingan Konseling Islam

Profil lulusan prodi Bimbingan Konseling Islam ini dapat bekerja sebagai penyuluh Agama, konselor pada lembaga sosial, tenaga bintal di lembaga kepolisian, TNI/ABRI, Motivator pengembangan SDM, dan konselor pada lembaga sosial (kerohaniawan) Rumah Sakit.

## **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan bertujuan untuk memperoleh informasi dan mendeskripsikan peristiwa kejadian yang terjadi di lapangan sesuai dengan permasalahan penelitian ini. Sedangkan

pendekatan yang peneliti gunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian dimana yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati. Adapun yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini adalah alumni angkatan 2012 prodi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan sebanyak 33 orang. Seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini di dasarkan pada dua sumber data, yaitu sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini di peroleh dari mahasiswa prodi Bimbingan Konseling Islam angkatan 2012 sebanyak 33 orang dan sumber data sekunder adalah sumber data pelengkap yang dibutuhkan dalam peneliti ini dan berasal dari bahan bacaan yang berupa dokumen seperti arsip atau dokumen-dokumen lain yang dibutuhkan dalam melengkapi data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah Dosen, Ka.Prodi, Ka.Subbag, dan Akademik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Problem**

Problem berasal dari bahasa Inggris yang didefinisikan sebagai suatu pernyataan tentang keadaan yang belum sesuai dengan yang di diharapkan. Bisa jadi kata yang digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan yang bersumber dari hubungan antara dua faktor atau lebih yang menghasilkan situasi yang membingungkan. Umumnya masalah disadari “ada” saat seorang individu menyadari keadaan yang ia hadapi tidak sesuai dengan keadaan yang diinginkan. Dalam beberapa literatur riset, masalah seringkali didefinisikan sebagai sesuatu yang membutuhkan alternatif jawaban, artinya jawaban masalah atau pemecahan masalah bisa lebih dari satu. Selanjutnya dengan kriteria tertentu akan dipilih salah satu jawaban yang paling kecil resikonya. Biasanya, alternatif jawaban tersebut bisa diidentifikasi jika seseorang telah memiliki sejumlah data dan informasi yang berkaitan dengan masalah bersangkutan.

### **Pengertian Karir**

Karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, minatnya. Sebaliknya apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang, dan kurang tekun. Agar seseorang dapat bekerja dengan baik, senang, dan tekun, diperlukan adanya kesesuaian tuntutan dari pekerjaan atau jabatan itu dengan apa yang ada dalam diri individu yang bersangkutan. Untuk mengarah ke hal tersebut merupakan salah satu tugas dari pembimbing untuk mengarahkannya. Prodi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi memiliki banyak kompetensi yang dapat berkarir sebagai da'i, penyuluh agama, Konselor pada lembaga sosial (Rohaniawan) Rumah Sakit dan Lembaga Pemasarakatan dan Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga, Tenaga BINTAL di lembaga Kepolisian TNI atau ABRI, dan Motivator Pengembangan SDM. Tetapi belum ada peneliti dapat pada alumni angkatan pertama yang karir nya sesuai dengan profil lulusan Prodi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Sedangkan menurut Awan Budiawan

menjelaskan bahwa:

Karir merupakan perwujudan diri yang bermakna melalui serangkaian aktifitas dan mencakup seluruh aspek kehidupan yang terwujud karena adanya kekuatan interpersonal. Perwujudan diri akan bermakna manakala ada kepuasan atau kebahagiaan diri dan lingkungan. Kesuksesan individu dalam karir akan tampak pada ketenangan, kenyamanan, kestabilan, dan kepuasan dalam bekerja. Dalam perspektif Islam, istilah karir amat sulit mencari persamaan kata yang semakna, akan tetapi Islam memakai istilah bekerja, berusaha, mencari rezki. Namun demikian apakah berarti Islam anti dengan karir yang ada, tentu jawabannya tidak, Islam memberikan ruang yang cukup untuk karir dan bahkan Islam memandang positif terhadap berbagai karir dan profesi yang ditekuni seseorang dengan persyaratan selama profesi tersebut tidak bertentangan dengan prinsip dasar Al-quran dan Sunnah Rasulullah SAW.

### **Perencanaan Karir**

Perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sebagai persyaratan dan kemampuannya. Istilah perencanaan karir terdiri atas dua kata yaitu perencanaan dan karir. Perencanaan berarti proses, cara, perbuatan merencanakan (merancang). Sedangkan kata karir dapat diartikan dengan sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Karir juga sebagai persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut usman perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir merupakan suatu proses penataan langkah-langkah yang akan dilalui untuk menempuh jenjang karir ke depan. Perencanaan karir juga merupakan salah satu aspek yang penting dalam perkembangan karir individu. Sebelum melakukan pengambilan keputusan karir maka peserta didik harus terlebih dahulu memiliki perencanaan karir. Hal tersebut juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Parsons, bahwa perencanaan karir merupakan proses yang dilalui sebelum melakukan pemilihan karir. Selain itu Sukardi juga mengemukakan bahwa perencanaan karir merupakan proses seseorang individu untuk memilih dan memutuskan karir yang hendak dijalannya yang berlangsung seumur hidup. Suatu perencanaan karir merupakan bagian yang sangat penting, bahkan ikut menentukan dinamika organisasi, dalam rangka manajemen sumber daya manusia.

Dengan ruang lingkup perencanaan karir mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan jenjang jabatan atau pangkat individu karyawan atau anggota organisasi
2. Perencanaan tujuan-tujuan organisasi

Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena keduanya saling berkaitan. Karena jelas bahwa seseorang dijenjang karir justru untuk menunjang kepentingan dan atau tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap perencanaan karir pasti mengarah kepada tercapainya kepentingan-kepentingan atau tujuan-tujuan organisasi. Makin lancar perencanaan dan pelaksanaan karir anggota organisasi sesuai persyaratan yang ada, makin dinamis organisasi yang bersangkutan.

Perencanaan karir (*career planning*) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karir. perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam proses perencanaan karir individu akan memperoleh pengetahuan tentang potensi yang ada pada diri yang meliputi keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik yang digunakan sebagai dasar dalam pemilihan karir yang kemudian dilanjutkan dengan menentukan tahapan untuk bisa mencapai karir yang sudah dipilih. Dilihat dalam rumusan tujuan dari konseling karir amatlah luas untuk dapat disimpulkan dalam suatu rumusan yang baik dan sempurna, akan tetapi bukan berarti tidak mungkin memberikan rumusan tujuan konseling karir secara rinci pada berbagai tingkatan.

Tujuan-tujuan konseling karir tersebut dikaitkan dengan tahapan-tahapan karir sebagai berikut :

a. Pra Karir

Masa pra karir termasuk masa yang cukup dalam persiapan karir yang mesti dilalui oleh seseorang mulai dari tingkat yang paling rendah, dari sekolah dasar sampai pada tingkatan pendidikan yang lebih tinggi. Dalam perjalanan persiapan karir seseorang, tentu banyak perbedaan-perbedaan yang akan ditemui antara satu tingkat dengan tingkat yang lainnya ataupun satu keadaan dengan keadaan tertentu dan hal ini akan berdampak kepada penetapan tujuan-tujuan yang dicapai.

b. Masa berkarir

Pada masa karir ini, konselor sebagai seorang yang ahli dalam konseling karir, berupaya secara maksimal agar tujuan konseling karir tercapai dengan baik.

c. Pasca karir

Tujuan dilakukannya konseling karir oleh seorang konselor kepada konseli yang akan memasuki masa-masa menjelang pensiun ataupun pada masa pensiun adalah membimbing konseli dalam memanfaatkan waktu luang yang tersedia dan mencari kompetensi pengganti berbagai aktivitas yang dapat dimanfaatkan oleh konseli dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Adapun Aspek utama yang menjadi perhatian sebelum memasuki dunia kerja adalah melihat persiapan seseorang untuk memasuki dunia karir. Sebagaimana pendapat A. Muri Yusuf memahami berbagai jenis pekerjaan adalah penting bagi pencari kerja maupun bagi yang sudah bekerja, agar mendapat pekerjaan yang cocok dengan cirinya, atau untuk memantapkan pekerjaan yang telah didudukinya, seseorang perlu memahami karakteristik tiap jenis pekerjaan selain itu memahami potensi diri merupakan aspek utama yang perlu menjadi perhatian seseorang, sebelum ia melihat pada dunia kerja yang akan dimasukinya dan beberapa dalam menentukan kecenderungan berhasil seseorang dalam melaksanakan suatu aktivitas.

Dari pendapat tersebut, terlihat bahwa seseorang yang akan menekuni karir atau sebelum memasuki dunia kerja harus mempersiapkan diri atau memiliki persiapan dalam memahami diri dan lingkungannya dan memahami karakteristik tiap jenis pekerjaan, memahami potensi diri, serta kondisi fisik dan psikologis perlu menjadi persiapan bagi seseorang dalam memasuki dunia kerja.

## Pilihan Karir

Pemilihan karir merupakan suatu proses pemilihan jabatan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, sosiologis, kultural geografis, pendidikan, fisik ekonomi dan kesempatan yang terbuka, yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang dimana seseorang tadi memperoleh sejumlah keyakinan, nilai kebutuhan, kemampuan, keterampilan, minat, sifat kepribadian, pemahaman dan pengetahuan yang semuanya berkaitan dengan jabatan yang dipangkunya.

Menurut Brammer dan Shorstrom dalam Abu Bakar :

*Career choice has been regarded historically as vocational guidance a process of helping the client to choose, prepare for and succeed in given occupation. This process was centered around counseling, which consisted largely of examining data about the client and looking over the occupational possibilities to find a specific career goal, where upon an educational plan was formulated to reach that goal* (Pilihan karir telah dianggap secara historis sebagai panduan kejuruan, suatu proses membantu klien untuk memilih, mempersiapkan dan berhasil dalam pekerjaan yang diberikan. Proses ini dipusatkan di sekitar counseling, yang sebagian besar terdiri dari pemeriksaan data tentang klien dan melihat kemungkinan pekerjaan untuk menemukan tujuan karir tertentu, di mana dan rencana pendidikan dirumuskan untuk mencapai tujuan itu).

Pengambilan keputusan karir adalah suatu proses menentukan pilihan karir dari beberapa alternatif pilihan berdasarkan pemahaman diri dan pemahaman karir. Merujuk pada pengertian ini, dalam proses pengambilan keputusan dibutuhkan pemahaman diri serta pemahaman yang memadai mengenai alternatif karir yang tersedia. Setiap pengambilan keputusan karir memiliki konsekuensi bagi individu sebagai subyek yang melakukan pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan karir merupakan produk dari bekerjanya sistem kognitif dalam diri individu. Dikatakan demikian karena dalam proses pengambilan keputusan didahului dengan proses berfikir yang berbentuk proses pengolahan berbagai informasi dalam memori manusia.

Informasi yang diolah oleh sistem kognisi kemudian menjadi dasar dan pertimbangan dalam setiap pengambilan keputusan karir yang dilakukan oleh individu. Merujuk pada pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan karir adalah suatu proses menentukan pilihan karir dari beberapa alternatif pilihan berdasarkan pemahaman karir sampai pada proses membuat komitmen untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan sebagai konsekuensi atas pelaksanaan pilihan tersebut. Proses pengambilan keputusan karir adalah bagian yang sangat penting dalam pilihan karir individu. Tepat atau tidaknya keputusan karir tentang pilihan yang dibuat akan menentukan tepat atau tidaknya pilihan karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki dan peluang yang ada di masyarakat.

Pilihan karir dalam pengertian yang dikemukakan oleh Holland yang dikutip oleh Edris Zamroni dalam jurnalnya *Konseling GUSJIGANG* yaitu:

*People search for environment and vocation that will permit them to exercise their skills and abilities, to express their attitudes and value, to take on agreeable problems and rules, and to avoid disagreeable ones. The choice and satisfaction of an occupation depends heavily upon the degree of concordance between the individual's type and his environment* (Orang-orang mencari lingkungan dan panggilan yang akan memungkinkan mereka untuk melatih keterampilan dan kemampuan mereka, untuk mengekspresikan sikap dan nilai mereka, untuk mengambil masalah dan aturan yang disetujui, dan untuk menghindari yang tidak

menyenangkan. Pilihan dan kepuasan suatu pekerjaan sangat tergantung pada tingkat kesesuaian antara tipe individu dan lingkungannya).

Pendapat Holland di atas menegaskan akan keterkaitan antara karakter kepribadian, lingkungan dan pekerjaan yang memungkinkan mereka mengasah keeterampilan dan kemampuan, mengungkapkan sikap dan nilai-nilai yang mereka yakini dan hal-hal sejenis lainnya.

Dengan kata lain, pilihan dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka pilih akan sangat tergantung kepada tingkat kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan mereka. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas dan konkrit, tentang keterkaitan antara karakteristik dengan berbagai pilihan karir, Holland menjabarkan tipe-tipe kepribadian dan berbagai pilihan karir, sebagai berikut:

- a. Tipe Realistis yang preferensinya pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi eksplisit, teratur, atau sistematis terhadap obyek-obyek, alat-alat, mesin-mesin, dan binatang-binatang. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas pemberian bantuan atau pendidikan. Preferensi-preferensi membawa kepada pengembangan kompetensi-kompetensi dalam bekerja dengan benda-benda, binatang-binatang, alat-alat dan perlengkapan teknik, dan mengabaikan kompetensi-kompetensi sosial dan pendidikan. Menganggap diri baik dalam kemampuan mekanikal dan atletik dan tidak cakap dalam keterampilan-keterampilan sosial hubungan-hubungan insani. Menilai tinggi benda-benda nyata, seperti: uang dan kekuasaan. Ciri-ciri khususnya adalah praktikalitas, stabilitas, konformitas. Mungkin lebih menyukai keterampilan-keterampilan dan okupasi-okupasi teknik.
- b. Tipe Investigatif memiliki preferensi untuk aktivitas-aktivitas yang memerlukan penyelidikan observasional, simbolik, sistematis, dan kreatif terhadap fenomena fisik, biologis, dan kultural agar dapat memahami dan mengontrol fenomena tersebut, dan tidak menyukai aktivitas-aktivitas persuasif, sosial, dan repetitif. Contoh dari okupasi-okupasi yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan tipe investigatif adalah ahli kimia dan ahli fisika.
- c. Tipe Investigatif memiliki preferensi untuk aktivitas-aktivitas yang memerlukan penyelidikan observasional, simbolik, sistematis, dan kreatif terhadap fenomena afisik, biologis, dan kultural agar dapat memahami dan
- d. mengontrol fenomena tersebut, dan tidak menyukai aktivitas-aktivitas persuasif, sosial, dan repetitif. Contoh dari okupasi-okupasi yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan tipe investigatif adalah ahli kimia dan ahli fisika.
- e. Tipe Artistik lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang ambigu, bebas, dan tidak tersistematisasi untuk menciptakan produk-produk artistik, seperti lukisan, drama, karangan.
- f. Tipe sosial lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan orang-orang lain dengan penekanan pada membantu, mengajar, atau menyediakan bantuan. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas rutin dan sistematis yang melibatkan obyek-obyek dan materi-materi. Beberapa ciri khususnya adalah kerja sama, bersahabat, persuasif, dan bijaksana. Okupasi-okupasi sosial mencakup pekerjaan-pekerjaan seperti mengajar, konseling dan pekerjaan kesejahteraan sosial.

- g. Tipe *Enterprising* lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan manipulasi terhadap orang-orang lain untuk perolehan ekonomik tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematis, abstrak, dan ilmiah. Kompetensi-kompetensi kepemimpinan, persuasif, dan yang bersifat supervisi dikembangkan, dan yang ilmiah diabaikan. Memandang diri sebagai agresif, populer, percaya diri, dan memiliki kemampuan memimpin. Ciri khasnya adalah ambisi, dominasi, optimisme, dan sosiabilitas.
- h. Tipe Konvensional lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi data yang eksplisit, teratur, dan sistematis guna memberikan kontribusi kepada tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang tidak pasti, bebas dan tidak sistematis. Kompetensi-kompetensi dikembangkan dalam bidang-bidang klerikal, komputasional, dan sistem usaha. Aktivitas-aktivitas artistik dan semacamnya diabaikan. Memandang diri, dan memiliki keterampilan-keterampilan klerikal dan numerikal. Beberapa ciri khasnya adalah efisiensi, keteraturan, praktikalitas, dan kontrol diri. Okupasi-okupasi yang sesuai adalah bankir, penaksir, harga, ahli pajak, dan pemegang buku.

### **Penentuan Karir**

Keputusan karir bukanlah peristiwa tunggal pada suatu masa, dimana orang-orang mempergunakan pekerjaan atau karir mereka sebagai ungkapan konsep diri mereka, gagasan mereka tentang diri mereka sendiri, yang meliputi kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan dan kepribadian mereka

### **Perkembangan Karir**

Perkembangan karir adalah serangkaian perubahan-perubahan yang terjadi setiap tingkat kehidupan dipengaruhi oleh pemahaman diri (*self*), nilai-nilai, sikap, pandangan, kemampuan yang dimiliki dan segala harapan dalam menentukan pilihan karir yang akan dipilihnya, dan merupakan suatu proses yang terjadi karena dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri pribadi seseorang dan pengaruh faktor eksternal di luar pribadi diri seseorang.

Perkembangan karir juga merupakan suatu proses perkembangan sepanjang hidup yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pekerjaan pengalaman lainnya dan yang mempengaruhi keputusan-keputusan setiap individu mengenai karir dan gaya hidup. Perkembangan karir dalam kehidupan (*life career development*) menunjuk suatu pandangan yang luas mencakup perkembangan manusia. Kehidupan (*life*) berarti semua aspek pertumbuhan dan perkembangan dari seluruh ruang kehidupan manusia. Karir meliputi berbagai tempat peranan dan peristiwa dalam kehidupan seseorang. Sedangkan perkembangan adalah serangkaian perubahan-perubahan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir, diantaranya:

#### 1. Faktor internal

Dibagi menjadi beberapa hal dan dapat dibedakan satu sama lainnya. Beberapa faktor internal tersebut membentuk keunikan kepribadian individu, yaitu:

- a. Taraf intelegensi, merupakan kemampuan siswa untuk mencapai prestasi-prestasi yang memiliki peranan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan, untuk melakukan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu, untuk menilai keadaan diri secara kritis, objektif.
- b. Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang kognitif, bidang keterampilan, bidang kesenian.
- c. Minat, merupakan kecenderungan yang menetap pada diri seseorang untuk merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan dalam bidang tertentu.
- d. Sifat-sifat kepribadian, sifat merupakan ciri-ciri kepribadian yang memiliki kecenderungan dan memberikan corak pada seseorang.
- e. Nilai-nilai kehidupan (*values*), nilai-nilai kehidupan merupakan beberapa konsep ideal yang diterima seseorang dan dijadikan sebagai pedoman atau pegangan hidup. Nilai-nilai sangat berpengaruh dan membentuk gaya hidup seseorang (*life style*).
- f. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki oleh siswa dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat diganti dengan informasi yang lebih akurat, ada kemungkinan siswa mengalihkan perhatiannya dari beberapa jabatan yang mula-mula didambakan kejabatan lain.
- g. Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, berat badan, jenis kelamin, dalam bidang pekerjaan tertentu mempersyaratkan keadaan jasmani berkaitan dengan ciri-ciri fisik seseorang.

#### 2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah sejumlah hal atau faktor yang berada di luar diri seseorang yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan diri seseorang. faktor-faktor eksternal antara lain:

- a. Status sosial ekonomi keluarga, beberapa hal yang melatarbelakangi status sosial ekonomi orang tua adalah tingkatan pendidikan orang tua, penghasilan, status pekerjaan orang tua.
- b. Prestasi akademik, prestasi akademik diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian tertentu dalam kerja akademik terbukti pada hasil evaluasi belajar, hasil tes, nilai, atau hasil tes potensi akademik lainnya.
- c. Pendidikan, yaitu tingkatan atau jenjang yang dimiliki atau diperoleh melalui lembaga pendidikan. Pada dasarnya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut memperoleh pekerjaan atau jabatan tertentu dan penghargaan di masyarakat.
- d. Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil didalamnya.
- e. Lingkungan, lingkungan yang bersifat potensial maupun direayasa mempunyai hubungan yang positif terhadap sikap, perilaku, dan keseluruhan hidup dan kehidupan orang di sekitarnya.

Perkembangan karir (*Career Development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut, berikut dikemukakan bahwa peningkatan status seseorang dalam organisasi hendaknya dilaksanakan secara adil, dalam arti bahwa dalam berkarir tersebut adanya pola karir yang jelas dan bisa dijadikan pegangan dalam memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berkarir tanpa membedakan satu sama lain. Hal ini dapat terjadi bila memang perkembangan karir itu sudah diatur sedemikian rupa dengan kriteria-kriteria yang logis, rasional, dan jauh dari tafsir subjektivitas.

Kriteria-kriteria tersebut hendaknya dapat diinformasikan kepada pegawai secara luas dan terbuka, sehingga mereka semua dapat mengetahui dan mengukur dirinya apakah memenuhi kriteria tersebut atau belum. Individu dapat mempergunakan kesempatan yang ada untuk meraih keberhasilan karir, setelah mengetahui kompetensi yang dibutuhkan pada karir tanpa batas (*boundaryless career*). Namun adanya pergeseran dari karir terbatas menuju karir tanpa batas menghadapkan individu pada suatu masalah di luar pengalaman yang dimiliki. Perkembangan karir tanpa batas, telah menuntut perlunya leksikon yang dapat dipergunakan untuk melakukan evaluasi, perencanaan, peninjauan ulang, dan analisis karir tanpa batas. Sedangkan pengertian pengembangan karir yang lain menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya. Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara *diklat* dan cara *nondiklat*.

Informasi karir tersebut, akan memotivasi pegawai untuk merencanakan karir mereka masing-masing, dalam arti kepada mereka yang potensial dan mampu mengembangkan dirinya dapat mempersiapkan diri untuk berkarir sampai dengan posisi puncak di organisasi tersebut. Sedangkan bagi mereka yang cukup puas dengan posisi menengah atau rendah juga dapat memposisikan dirinya sesuai dengan potensi yang ada pada diri mereka masing-masing. Berdasarkan uraian tersebut, suatu organisasi harus membuat suatu pengembangan karir sebagai suatu kunci strategi bisnis jika ingin bertahan hidup dalam persaingan bisnis yang semakin tajam. Dalam abad teknologi informasi seperti sekarang ini organisasi lebih bersandar pada pegawai-pegawai yang memiliki keahlian dan inovasi yang merupakan investasi penting.

Perkembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Lebih lanjut mondy menjelaskan beberapa prinsip dalam pengembangan karir antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan karir. bila setiap pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari dipekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana perkembangan formal.

- b. Bentuk perkembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan *skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.
- c. Perkembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki *skill* yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
- d. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi atau dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

### **Masalah Jurusan Bimbingan Konseling Islam**

Dalam buku panduan akademik IAIN Padangsidempuan, alumni mahasiswa prodi BKI memiliki profil lulusan yang sesuai dengan prodinya sebagai da'i, penyuluh agama, Konselor pada lembaga sosial (rohaniawan rumah sakit dan lembaga pemasyarakatan dan lembaga konsultasi kesejahteraan keluarga), Tenaga Bintel di lembaga kepolisian, TNI/ABRI, dan Motivator Pengembangan SDM. Tetapi dalam penelitian yang peneliti lakukan pada alumni angkatan 2012-2013 prodi BKI, masih banyak karirnya yang tidak sesuai dengan profil jurusan.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian yang berjudul Problem Penentuan Karir Alumni Prodi Bimbingan Konseling Islam, maka dapat diambil kesimpulannya yaitu alumni angkatan 2012 yang memiliki masalah dalam penentuan karir alumni prodi BKI yaitu. Di dalam karir alumni memiliki masalah dengan perencanaan karir, pilihan karir, perencanaan karir, dan masalah penentuan karir yang tidak sesuai dengan kompetensi seharusnya alumni Bimbingan Konseling Islam bekerja sesuai dengan kompetensinya. Di masa karir alumni memiliki masalah pengembangan karir di karenakan adanya hambatan dalam mengembangkan karir yang sering menjadi persoalan bagi alumni karena karirnya tidak beranjak menjadi lebih baik atau meningkat, dan kurangnya pengetahuan alumni BKI tentang beban kerja yang di lakukan karena minimnya ilmu atau pun kemampuan lebih. Kemudian dalam pasca karir masalah alumni dengan persiapan masa pensiun yang menjadi persoalan bagi alumni sebelum berhenti atau pensiun dari tempat alumni bekerja, seperti sebagian alumni sudah mempersiapkan dirinya dan tabungan sebelum dan setelah pensiun untuk membuka usaha.

### **REFERENSI**

- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Al-Maraghi; *Tafsir Al-Maraghi*, Mesir: Al-Babi A-Halabi, 1946.
- Budiawan Awan, *Bimbingan Konseling*, Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Depok RI, 2009.
- Ben Ball, *Assessing Your Career (Time Chang)*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1997.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara dan Penerjemah Al-Quran, 2001.
- Dewa Ketut Sukardi, *Panduan Perencanaan Karir*, Surabaya: Usaha Nasional.

*Dipublikasikan Oleh :*

*UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal*

*Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin*

- Edris Zamroni, *Urgensi Career Decision Making Skills dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik*, Jurnal Konseling GUSJIGANG, Vol. 2, No. 2, Juli-Desember 2016.
- Gulo.W, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Grasindo, 2010.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit STEI YKPN, 2001.
- Irman Hadiarni, *Konseling Karir*, Batusangkar: STAIN Batusangkar Press, 2009.
- Kadarisman M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Lidia Herlin Permata Sari, *Persiapan Siswa Dalam Memasuki Dunia Kerja Dan Implikasinya Terhadap Pelayanan Bimbingan Dan Konseling* dalam Jurnal Imiah
- Moleong Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1989.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002Konseling, Vol. 2. No. 1, Januari 2013.
- Mohamad Muspawi, *Mengelola Perencanaan Karir Staf Dalam Sebuah OrganisasidalamJurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol.17 No. 2 tahun 2017.
- Nazir Moh, *Metode Penelitian*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2005.
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima*, Yogyakarta: Buku Bhakti Profesindo, 2007.
- M.Luddin Abu Bakar, *Kinerja Kepala Sekolah dalam Kegiatan Bimbingan dan Konseling*, Medan: Cita Pustaka Media Perintis: 2009.
- Nova Galuh Tiarasani. *Upaya Menurunkan Kecemasan Siswa dalam Pemilihan Karier Kelalui Konseling Traid and Factor*, Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2012.
- Nizar Ahmad, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Cipta Pustaka Media, 2014.
- P Chaplin James, *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Ruseno Arjanggal, "Psikologika", *journal of Vocational Behavior*, vol. 22 no. 1, tahun 2007.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D, Op.Cit*, hlm.246.
- Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Center for Academic Publishing Service, 2002.
- Rahma Ulifa, *Bimbingan Karier Siswa*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Rokhman Wahibur, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kudus: Nora Media Enterprise, 2011.
- S.Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Salahuddin Anas, *Bimbingan dan Konseling*, Bandung: Pustaka Setia, 2010. .
- Soetomo, *Masalah Sosial dan Upaya Pemecahannya*, Jakarta: Penerbit Pustaka Pelajar 2009.
- Sudirmanto. M, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Twi Tandar Atmaja, *Upaya Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa Melalui Bimbingan Karir dengan Penggunaan Media Modul* dalam Jurnal PSIKOPEDAGOGIA, Vol. 3. No. 2, tahun 2014.
- Tim Penyusun, *Buku Panduan Akademik IAIN Padangsidimpuan Tahun 2015*.

Winkel, W. S dan Hastuti, Sri. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Yogyakarta: Media Abadi, 2006.

Walgito Bimo, *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karir)*, Yogyakarta: Andi. 2010.