

# **PENGARUH BIMBINGAN KARIER PADA KEMATANGAN KARIER DAN EFIKASI DIRI**

**Sugandi Miharja**

UIN Bandung, Indonesia

*Miharja.uin@gmail.com*

## **ABSTRAK**

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

**Kata kunci : efikasi diri, kematangan karier**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian**

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

Suatu tantangan terjadi pada mereka, dimana penghargaan pemerintah dan masyarakat tidaklah begitu tinggi. Status karier mereka lebih sebagai pekerjaan sukarelawan sosial (volunteer). Dalam status sebagai sukarelawan sangat minimum pendapatan dalam bentuk gaji (income) maupun kepastian untuk bekerja dalam waktu yang lama. Jabatan yang terbuka pada mereka tersedia pada berbagai institusi pemerintah sebagai petugas penyuluhan agama, bimbingan perawat rohani Islam, bimbingan konseling madrasah, bimbingan pencegahan bahaya narkoba, penyuluh keluarga berencana, dan perawat panti sosial. Semua jabatan karier ada pada sekitar Kementerian Agama, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pendidikan, Badan Narkotika Nasional, dan Kementerian Sosial. Pada institusi swasta ada yang berkiprah pada bank, transportasi, dan bisnis lainnya.

Atas potensi dan tantangan ini diperlukan suatu model bimbingan karier yang khas pada mereka, agar kesejahteraan dapat mereka raih dan masyarakat yang menggunakan jasa mereka pun dapat disehatkan melalui layanannya. Diperlukan penelitian yang menyeluruh untuk memetakan, mencoba mencari solusi konseptual, dan sistematis atas karier ini.

Tingkatan pendidikan tinggi, idealnya memiliki fungsi dan tujuan memantapkan persiapan psikis dan mental untuk dapat hidup sendiri dengan memanfaatkan setiap potensi dalam setiap individu. Terdapat ketimpangan antara harapan dan kenyataan melibatkan fungsi pendidikan tinggi ini, yaitu tidak setiap mahasiswa dapat mencapai kematangan karier selama perkuliahan bahkan tidak sedikit pula yang memilih untuk berhenti di tengah jalan. Mereka yang berhasil menamatkan perkuliahan pun

selanjutnya akan dihadapkan pada kenyataan karier yang masih harus dieksplorasi dan diperjuangkan.

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

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

Perkembangan individu akan bergantung bagaimana individu melakukan pengembangan dirinya secara berdikari sesuai bakat dan kemampuannya. Lembaga pendidikan bukan hanya memberikan perkuliahan secara formal saja, namun juga dapat menumbuhkan efikasi diri pada setiap diri individu, sehingga terdorong secara berdikari untuk mengembangkan kemampuan dirinya pada berbagai sektor.

Jurusan-jurusan pada Perguruan Tinggi Agama Islam, terbagi pada jurusan agama dan jurusan umum. Jurusan-jurusan tersebut bersifat umum karena memiliki jangkauannya yang masih luas. Sebagai perbandingan, jurusan Pendidikan Biologi kemungkinan besar akan memiliki karier sebagai guru Biologi. Lain halnya dengan jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, pilihan karier untuk jurusan ini sangat luas.

Bimbingan dalam institusi kampus memiliki peranan strategis untuk membantu mahasiswa (Mahon, et al, 2011). Hal ini didasari oleh konsep layanan bimbingan yang lebih mengutamakan pencegahan (*preventif*), pemulihan (*curative*), pengembangan (*development*), dan pendampingan (Gothard et al (2011); Jennifer M (2006); Leod (2007); Nathan (2006); Osipow (1983).



**Gambar 1. Perbedaan Profil Program Studi Umum dan Agama**

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

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

### **Tujuan Penelitian**

Fokus dalam penelitian ini adalah “perlakuan bimbingan karier yang bagaimanakah, yang sesuai pada Perguruan Tinggi Agama Islam?”. Secara runtun masalah-masalah ini penting untuk menghasilkan model bimbingan karier dalam Perguruan Tinggi Agama Islam dimulai dari bagaimana mengetahui dan berapa banyak keperluan layanan bimbingan karier. Setelah ini, diperlukan sistem bimbingan karier yang sesuai dengan kesediaan dan keperluan sumber daya, dan tentunya berdasarkan pada teknik-teknik yang tepat. Dari penerapan layanan bimbingan karier yang berdasarkan pada keperluan ini lalu dianalisis pengaruh bimbingan karier terhadap efikasi diri dan kematangan karier.

### **Manfaat penelitian**

Penelitian ini menawarkan suatu model bimbingan karier pada Perguruan Tinggi Agama Islam, yang sesuai dengan (1) harapan mahasiswa dan pimpinan Perguruan Tinggi Agama Islam atas pelaksanaan bimbingan karier di kampus; (2) model bimbingan karier yang menuju pada kematangan karier; dan (3) penguatan bimbingan efikasi diri untuk meningkatkan kematangan karier. Pencapaian tujuan penyelenggaraan Perguruan Tinggi Agama Islam tidak semata-mata adanya aspek perkuliahan, namun diperlukan bimbingan karier yang terprogram, berkesinambungan, terukur, dan terus-menerus sesuai dengan potensi sarana dan sumber daya manusia yang ada pada setiap Perguruan Tinggi Agama Islam. Dengan demikian usaha-usaha mencapai tujuan pendidikan yang lebih berpihak pada mahasiswa sebagai pengguna jasa pendidikan. Faedah penelitian ini antara lain (1) untuk mahasiswa dan pimpinan perguruan tinggi adalah terurainya harapan akan model bimbingan yang

tepat guna; (2) untuk keilmuan dan penyelidikan lebih lanjut adalah terbangunnya model bimbingan karier Islam, berdasarkan pada kematangan karier dan efikasi diri (self efficacy).

### **Penelitian Terdahulu**

Model bimbingan karier keagamaan pada Perguruan Tinggi Agama Islam dipandang lebih tepat daripada menggunakan sistem sekuler. Mengacu pada Zayed (2015), bimbingan dalam agama lebih bersifat preventif dan pengembangan daripada kuratif. Disisi lain dalam pandangan religiusitas, tidak tepat bimbingan konseling yang menekankan pada aspek kuratif, bimbingan konseling sekuler muncul dalam konteks masyarakat Barat yang telah rusak (Jafari, 1993).

Dalam pandangan yang berlainan, bimbingan konseling sekuler bersama dengan prinsip-prinsip yang mendasarinya tidak dapat digeneralisasi untuk pengaturan budaya lainnya seperti Islam (Al-Thani & Mooreb, 2012; Badri, 1996; Khalid, 2006; Lubis, 2011). Islam berdasarkan pada keyakinan ideologi dan sistem nilai, oleh karena itu menerapkan teori-teori bimbingan konseling sekuler untuk pengaturan Islam akan menjadi seperti menyusun puzzle dari potongan-potongan dua puzzle yang berbeda (Jafari, 1993).

Dalam pandangan yang lebih adaptif, menyikapi perbedaan antara dua pendekatan (agama dan sekuler), Abdullah (2007) meneliti titik pertemuan untuk menemukan intervensi bimbingan konseling agama dengan bimbingan konseling sekuler yang pada akhirnya merupakan panduan untuk berurusan dengan klien Muslim dalam masyarakat multi-budaya. Selain itu, Al-Thani (2012); Khalili, Murken, Reich, Shah, dan Vahabzadeh (2001) menyatakan bahwa bimbingan konseling spritual menekankan aspek biologis, sosial, dan religi individu. Pendekatan ini reflektif, direktif, dan kritis yang menyokong. Ini menekankan nilai-nilai agama dan budaya. Hal ini juga menekankan pentingnya dan pengaruh menguntungkan dari ikatan keluarga dan sosial terhadap sifat individualisme dan keprihatinan egoisme.

Bimbingan konseling karier merupakan bagian penting dari sudut Islam. Agama mendasari semua, bukan terlepas apakah agama mereka setuju atau tidak. Perlu ditekankan bahwa religiusitas begitu penting dalam bimbingan, sebagaimana pendapat Abdallah (2011), terdapat pusat kepercayaan dan praktik psikologi Muslim awal, seperti al-Balkhi (934 M), Ibnu Miskawaih (1030 M), al-Kindi (873 AD), Al-Ghazali (1111 M), Ibnu Taimiyah (1328 M), dan Ibn Qayyim al-Jawziyyah (1350 M) yang

menekankan pada strategi pencegahan dalam pengaturan pencegahan dan perkembangan dengan klien Muslim.

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

**Tabel 1. Perbandingan Model Karier**

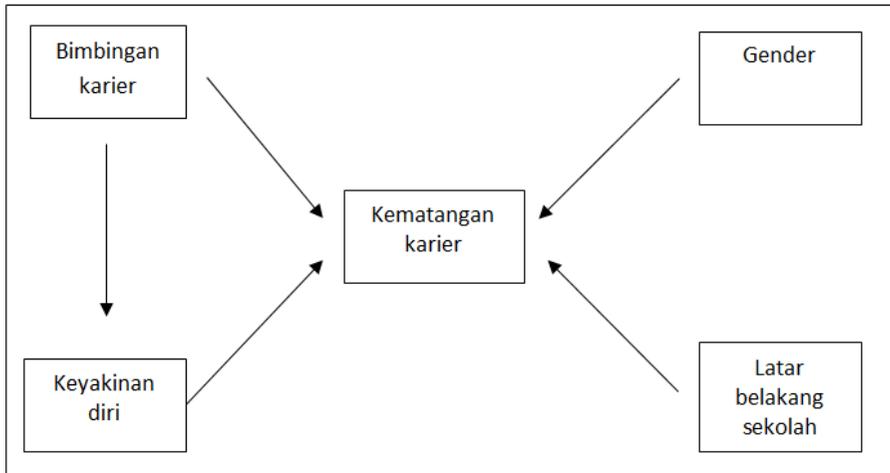
<b>Aspek</b>	<b>Perguruan tinggi umum</b>	<b>Perguruan Tinggi Agama Islam</b>
Tujuan	Dunia saja	Dunia-akhirat
SDM	Ahli bimbingan	Ditambah ahli agama
Budaya	Umum	Keagamaan
Nilai	Sekuler	Tauhid, syariah
Sifat	Kuratif	Preventif dan pengembangan

### **Kebaruan Penelitian**

Dalam penelitian terdapat kebaruan dari aspek bimbingan karier dalam konsep dan nuansa keagamaan, hubungannya dengan efikasi diri dan kematangan karier. Terdapat variabel aspek gender (mahasiswa lelaki dan wanita), juga aspek latar belakang pendidikan sebelum menjadi mahasiswa (apakah Madrasah Aliyah, sekolah menengah atas, kejuruan, atau program penyeteraan). Aspek latar belakang jurusan perlu dipandang dengan teliti, karena terdapat perbedaan yang jauh dari segi keilmuan keagamaan antara Madrasah Aliyah, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan.

Secara keseluruhan kerangka pembeda penelitian ini mengandung tiga variabel utama, yaitu bimbingan karier (keagamaan) sebagai variabel x, efikasi diri sebagai variabel z dan kematangan karier sebagai variabel y. variabel y ini dikawal oleh komponen gender (lelaki dan wanita) dan

latarbelakang pendidikan (Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan). Kaitan setiap variabel disajikan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Kaitan Antar Variabel Penelitian**

### **Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian ini membantu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sistematis, empiris, dan rasional yaitu ciri-ciri bahwa cara ilmiah kegiatan penelitian ini berdasarkan pada keilmuan. Kegiatan penelitian itu terjangkau oleh penalaran manusia karena dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal. Tingkatan yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia karena menggunakan cara empiris, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis menunjukkan proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logik. Dalam metodologi penelitian ini ditampilkan falsafah dalam penelitian, bentuk penelitian, teknik populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur dan waktu penelitian, pengumpulan data, analisis data, serta validitas dan reliabilitas.

Bentuk Penelitian berupa *mixed methods* (metode kombinasi), antara metode kualitatif dan kuantitatif. Terdapat bentangan falsafat dari metode kombinasi ini. Falsafah pragmatisme merupakan landasan metodologi yang menggabungkan positivisme dan pospositivisme. Menurut Creswell (2009), falsafah pragmatisme berpandangan bahwa: (a) Falsafah

pragmatisme tidak memandang bahwa dunia itu bukan suatu kesatuan yang mutlak, diperlukan pendekatan dalam mengumpulkan dan menganalisis data, dan tidak hanya dengan satu jenis pendekatan saja. (b) Falsafah pragmatisme tidak hanya berpedoman pada satu landasan falsafah dalam memandang realitas, tetapi menggunakan kombinasi landasan falsafah yaitu falsafah penelitian kuantitatif dan kualitatif. (c) Pragmatisme adalah suatu aplikasi bagaimana cara bekerja dan cara pemecahan masalah, dapat menggunakan semua metodologi yang mungkin dapat digunakan untuk memahami masalah. (d) Falsafah pragmatisme membuka pintu adanya berbagai metodologi penelitian, berbagai perbedaan dalam memandang dunia realitas, dan berbagai perbedaan anggapan, sehingga dapat terjadi perbedaan dalam pengumpulan data dan analisis. (e) Peneliti secara individual mempunyai kebebasan untuk memilih metodologi yang akan digunakan untuk penelitian, dengan demikian para peneliti bebas memilih metodologi, teknik, dan prosedur yang terbaik untuk penelitian sehingga dapat mencapai maksud dan tujuan yang diharapkan.

Falsafah pragmatisme itu memandang dunia atau realitas itu tidak merupakan satu kesatuan yang absolut, tidak hanya menggunakan satu sistem falsafah dalam memandang realitas. Dengan demikian situasi sosial itu boleh bersifat holistik (postpositivisme) tetapi boleh juga dapat diklasifikasikan (positivisme), suatu keadaan itu tidak harus natural atau alamiah (postpositivisme) tetapi juga boleh ada perlakuan/ treatment (positivisme). Dengan situasi seperti itu, maka peneliti kombinasi dapat melakukan penelitian dengan metodologi kualitatif dan kuantitatif secara bersama-sama.

Creswell (2009), metodologi penelitian kuantitatif disebut sebagai metodologi positivistik karena berlandaskan pada falsafah positivisme. Positivisme memandang realitas, gejala, fenomena itu dapat dikelompokkan, relatif tetap, konkrit, terkendali, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang diwakili. Proses penelitian bersifat deduktif, di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara rawak, sehingga kesimpulan

hasil penelitian dapat disamakan pada populasi di mana sampel tersebut diambil. Metodologi ini sebagai metodologi saintifik karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metodologi ini juga disebut metodologi konfirmatif, karena metodologi ini sesuai digunakan untuk pembuktian atau kepastian. Metodologi ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu metodologi eksperimen dan metodologi survei.

Lanjut Creswell (2009), penelitian kualitatif menggunakan falsafah postpositivisme atau paradigma interpretatif, suatu realitas atau objek tidak dapat dilihat secara parsial dan dipecahkan kepada beberapa variabel. Penelitian kualitatif memandang objek sebagai sesuatu yang utuh, dinamis, hasil konstruksi pemikiran dan interpretasi terhadap gejala yang diamati, serta utuh (holistic) karena setiap aspek dari objek itu mempunyai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Terdapat lima jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian fenomenologis, penemuan theory, ethnography, studi kasus and penelitian naratif. Fenomenologis melakukan pengumpulan data dengan penelitian peserta untuk mengetahui fenomena esensi peserta dalam pengalaman hidupnya. Teori Grounded merupakan generalisasi (apa yang diamati secara induktif), teori yang abstrak tentang proses, tindakan atau interaksi berdasarkan pandangan dari peserta yang diteliti. Etnografi merupakan studi terhadap budaya kelompok dalam keadaan yang alamiah melalui penelitian dan wawancara. Studi kasus merupakan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu atau lebih orang. Penelitian naratif merupakan studi terhadap satu orang, individu atau lebih untuk memperoleh data tentang sejarah perjalanan dalam kehidupannya. Metodologi penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan, dan membuat laporan penelitian secara teliti.

Pandangan dasar antara penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi meliputi pandangan tentang realitas, dan hubungan peneliti dengan yang diteliti. Dalam memandang realitas, gejala, atau objek yang diteliti, terdapat perbedaan antara metodologi kualitatif, kuantitatif, dan kombinasi. Dalam penelitian kuantitatif suatu realitas atau objek tidak dapat dilihat secara parsial dan dipecahkan kepada beberapa variabel. Realitas dalam penelitian kualitatif tidak hanya yang tampak (teramati), tetapi juga dibalik yang tampak tersebut. Pandangan tentang realitas dalam penelitian kombinasi (*mixed methods*) merupakan gabungan antara keduanya.

**Tabel 2. Beda Metodologi Kualitatif, Kuantitatif & Kombinasi**

Pandangan Dasar	Metodologi Kuantitatif	Metodologi Kualitatif	Metodologi Kombinasi
Sifat realitas	Tunggal dikelompokan, konkrit, diperhatikan, terukur	Ganda, dinamis, hasil konstruksi, holistik, dan pemahaman	Ganda, dapat diklasifikasikan, teramati dan hasil konstruksi makna
Hubungan antara peneliti dengan yang diteliti	Independen, agar tercipta objektivitas	komunikatif dengan sumber data supaya memperoleh makna	Independen dan interaktif dengan sumber data

Dalam hal hubungan peneliti dengan yang diteliti, penelitian kuantitatif, memandang kebenaran itu di luar dirinya, sehingga hubungan antara peneliti dengan yang diteliti harus dijaga jaraknya sehingga bersifat independen. Dalam penelitian kualitatif peneliti sebagai human instrument dan dengan teknik pengumpulan data *participant Observation* (penelitian berperan serta) dan *in depth interview* (wawancara mendalam), maka peneliti harus berinteraksi dengan sumber data. Dalam penelitian kombinasi, hubungan antara peneliti dengan yang diteliti dapat independen dan interaktif.

Teknik penelitian menggunakan pendekatan triangulasi (triangulation). Dengan metodologi ini hasil penelitian akan lebih lengkap, sah, reliabel, dan objektif (Sugiyono, 2015). Bentuk *triangulation* merupakan penelitian yang menggabungkan antara metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan cara menggabungkan kedua metodologi tersebut secara berbanding (Creswell, 2009). Metodologi tersebut digunakan secara bersama-sama, dalam waktu yang sama, tetapi independen untuk menjawab rumusan masalah yang sejenis. Dengan penggunaan teknik pengumpulan data yang bersifat triangulasi, kelemahan satu teknik pengumpulan data akan dapat diatasi dengan teknik pengumpulan data yang lain.

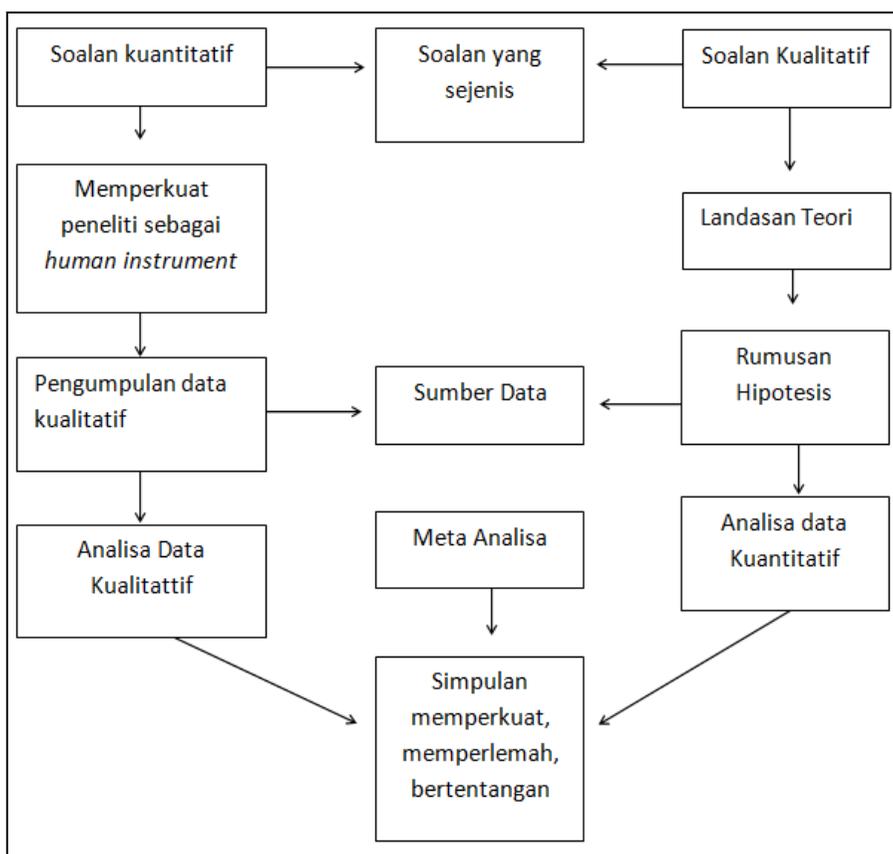
Rumusan masalah yang sejenis dijawab dengan dua metodologi penelitian sekaligus, yaitu metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. Rumusan masalah boleh berangkat dari rumusan masalah penelitian kuantitatif atau kualitatif. Peneliti dapat membandingkan seluruh data yang diperoleh dari kedua metodologi tersebut karna fokus penggabungan lebih

pada teknik mengumpulkan data dan analisis data. Selanjutnya kedua kelompok data hasil analisis kuantitatif dan kualitatif dianalisis lagi dengan meta analisis (analisis data hasil penelitian kualitatif dan kuantitatif atau sebaliknya) untuk dapat dikumpulkan, dibedakan, dan dicari hubungan satu data dengan data yang lain, sehingga apakah kedua data saling memperkuat, memperlemah atau bertentangan.

Metodologi kuantitatif dapat berupa metodologi survei atau eksperimen. Adapun yang termasuk dalam metodologi kualitatif dapat berupa fenomenologi, penemuan teori, etnografi, studi kasus dan naratif. Selanjutnya, yang termasuk dalam penelitian kombinasi adalah model sequential (kombinasi berurutan), dan model concurrent (kombinasi campuran). Pola urutan (sequential) ada dua yaitu sequential exploratory (urutan penemuan) dan pola sequential explanatory (urutan pembuktian). Model concurrent (campuran) ada dua yaitu, model concurrent triangulation (campuran kualitatif dan kuantitatif secara berbanding) dan concurrent embedded (campuran kualitatif dan kuantitatif tidak berbanding).

Metodologi kuantitatif dan kualitatif sering dipasangkan dengan nama metodologi yang tradisional, dan metodologi baru; metodologi positivistik dan metodologi postpositivistik; metodologisaintifik dan metodologi artistik, metodologi kepastian dan discovery serta kuantitatif dan interpretif. Jadi metodologi kuantitatif sering dinamakan metodologi tradisional, positivistik, saintifik dan metodologi konfirmatif. Selanjutnya metodologi kualitatif sering dinamakan sebagai metodologi baru, postpositivistik; artistik; dan interpretive research. Kedua peneliti kuantitatif dan kualitatif, sama-sama mencari temuan dengan cara yang berbeda. Ilustrasi konseptual secara keseluruhan metodologi concurrent triangulation ditampilkan pada Gambar 3.

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



**Gambar 3. Metodologi Kombinasi Dengan Teknik Triangulasi**

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Temuan

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kota Bandung, Jalan A.H. Nasution No. 105, Cibiru, Bandung, Jawa Barat. Jumlah populasi dalam penelitian ini seluruh mahasiswa jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri “Sunan Gunung Djati” Bandung, semester enam dan tujuh, yaitu 90 mahasiswa.

Sebanyak 90 mahasiswa ini merupakan sumber data penelitian, sebagai populasi yang dijadikan sampel survey seluruhnya. Pada penelitian ini, terdapat tiga konstruk yang diukur. Maka jumlah sampel harus di atas lima puluh.

Penelitian ini menggunakan analisis data SEM (sequensial equalification modeling), dimana dalam pandangan Hair (2013) menyatakan panduan ukuran sampel minimum dalam analisis SEM yaitu sama atau lebih besar dari keadaan (1) sepuluh kali dari jumlah indikator formatif terbesar yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk atau (2) sepuluh kali dari jumlah jalur struktural terbesar yang menuju pada suatu konstruk tertentu. Panduan tersebut kadang disebut aturan sepuluh kali (*10 time rule of thumb*) yang secara praktik adalah sepuluh kali dari jumlah maksimum anak panah (jalur) yang mengenai sebuah variabel laten dalam model SEM.

Namun demikian, panduan ini bersifat kasar (*rough guideline*) sehingga Hair (2013) menyarankan peneliti untuk juga menggunakan pendekatan Cohen (1992) yang mempertimbangkan *statistical power* dan *size* ketika menentukan minimum ukuran sampel. Mengarah pada Tabel Cohen (1992), jika dalam model penelitian itu jumlah anak panah terbesar yang mengenai satu konstruk adalah sebanyak 3, ketika mengharapkan signifikansi pada 5% dan  $R^2$  minimum sebesar 0,50 maka ukuran sampel harus di atas 50. Maka semua populasi yang berjumlah 90 diambil semua sebagai sampel.

Cara memperoleh data penelitian menggunakan instrumen, wawancara dan dokumentasi. Instrumen digunakan untuk mengetahui pengaruh bimbingan karier. Ada pun wawancara dan dokumentasi digunakan untuk mengetahui pengaruh perlakuan bimbingan karier pada kematangan karier melalui mediasi efikasi diri.

**Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Aspek	Indikator
1	Bimbingan karier	- Unjuk Kerja	- Urgensi - Pemahaman utuh - Tabel pelaksanaan - Kesediaan SDM
2	Efikasi diri	- Pengalaman Performansi - Pengalaman vikarius - Persuasi verbal - Pembangkitan Emosi	- Menelaah prestasi diri sendiri - Mengamati tokoh relevan - Meminta nilai-nilai positif - Memperbaiki sikap emosional
3	Kematangan karier	- Perencanaan karier - Eksplorasi Karier - Informasi Kerja - Pengetahuan Jenis Pekerjaan - Pengambilan Keputusan	- Kepastian rencana karier - Pendalaman pilihan karier - Memiliki informasi karier - Berpengetahuan pada jenis pekerjaan diminati - Menetapkan pilihan akhir pada karier

Pertanyaan untuk menjawab masalah penelitian: (1) respons mahasiswa atas pelaksanaan bimbingan karier di kampus; (2) pengaruh bimbingan karier pada mahasiswa dengan intervensi efikasi diri dan kematangan karier, baik sebelum ataupun sesudah adanya bimbingan karier; (3) pengaruh bimbingan karier itu berbeda antara mahasiswa dilihat dari kelompok gender dan latar belakang pendidikan sekolah lanjutan atas.

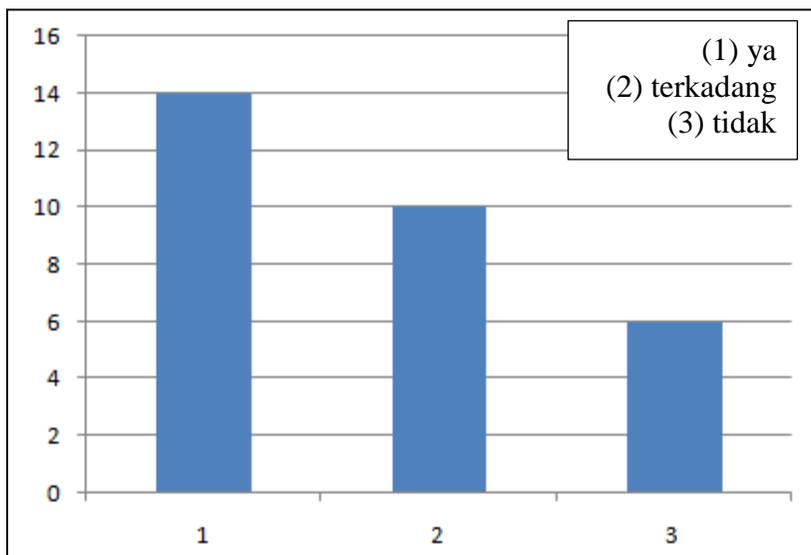
Rentang instrumen antara 11 kemungkinan pilihan penilaian responden, dari 0 sehingga dengan 10. Nilai 0 menunjukkan sangat rendah. Nilai 10 menunjukkan penilaian sangat tinggi.

Terdapat tiga instrumen yang diperlukan, yaitu (1) instrumen bimbingan karier layanan bimbingan karier, (2) instrumen tindakan efikasi diri, dan (3) instrument tingkatan kematangan karier.

Pertanyaan disusun mula-mula dari adanya kisi-kisi instrumen. Kisi-kisi ini menyajikan variabel, aspek, indikator dan nomor masalah/ pernyataan pada instrumen. Berikutnya disusun daftar masalah/ pernyataan sebagai instrumen. Kemudian dibuat daftar

masalah/ Pernyataan. Berikutnya dinilai kualitas pertanyaan itu meliputi uji bacaan dan uji validitas serta reliabilitasnya. Menurut Sholihin et al (2013), validitas dan reliabilitas instrumen harus di atas 0,7.

Untuk menjawab rumusan masalah pelaksanaan program bimbingan karier Islam, menggunakan dokumen pedoman bimbingan karier pada Perguruan Tinggi Agama Islam. Dokumen ini terdiri dari tiga bagian yaitu (1) pendahuluan, (2) administrasi program, (3) akuntabilitas program. Bagian pendahuluan terdiri dari: a. landasan prinsip keagamaan, b. lingkup dan bentuk program, c. falsafah dan pemikiran, d. domain program, e. tujuan program, f. program kegiatan, g. komponen program, h. manfaat program, dan i. standar program. Pada Bagian 2. akuntabilitas program, terdapat pedoman pelaksanaan rencana akuntabilitas, rencana akuntabilitas, penilaian mahasiswa, penilaian guru, serta program. Pada Bagian 3. Administrasi program, terdapat program semester, program bulanan, program mingguan, program harian, agenda kerja harian, laporan bulanan, daftar mahasiswa terbimbing, daftar mahasiswa pemilih dan terpilih, laporan pelaksanaan konseling individu, kegiatan layanan konsultasi, analisis dan pengambilan keputusan, hasil tindak lanjut program, penilaian proses dan produk bimbingan. Dokumen ini telah mendapat respons positif dalam proses wawancara dari ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.



Gambar 4. Penggunaan Bagian Pedoman Model Karier Islam

Untuk mengetahui penggunaan masing-masing aspek pada pedoman bimbingan karier ini, dilakukan wawancara pada konselor. Hasil wawancara diberi koding “ya” digunakan dengan nilai 2, “kadang-kadang” digunakan dengan nilai 1 dan “tidak” digunakan dengan nilai 0.

Melihat Gambar 4. terdapat bagian terbesar (empat belas bagian) bahwa setiap bagian digunakan dalam kegiatan konseling karier, disusul dengan ada sekitar sepuluh bagian kadang-kadang dilakukan sebagai pedoman, dan sisa enam bagian tidak dilakukan. Terdapat bagian yang sudah digunakan dan masih terdapat enam bagian yang perlu ditingkatkan.

Terdapat empat belas bagian yang telah dilaksanakan dalam pelaksanaan dalam program bimbingan karier Islam, ini lebih optimis. Sebagaimana pandangan ilmu manajemen, pelaksanaan program bimbingan karier harus selarasan dengan aktivitas kerja agar dapat selesai secara efisien dan berpengaruh dengan dan melalui orang lain (Robbin dan Coulter, 2007). Namun demikian manajemen juga, dapat memilih prioritas dan kemanfaatan mendesak untuk mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain, dalam hal ini pembimbing dengan peserta yang dibimbingnya. Karenanya, manajemen melibatkan semua sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerjasama dengannya, supaya tujuan dapat dicapai secara berpengaruh, efisien, dan produktif.

Masih terdapat 16 bagian aspek pedoman bimbingan karier Islam yang harus ditingkatkan, mengacu pada Robbin dan Coulter (2007), perlu tim yang dapat merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan dalam pencapaian tujuan program.

Demikian juga supaya program dapat tercapai dibutuhkan pengawas baik pengawasan oleh diri sendiri maupun pihak. Sebagaimana menurut Ramayulis (2008), pengawasan ini dalam Islam dapat bersifat material dan religiusitas, monitoring, menggunakan cara yang memotivasi dan menjunjung martabat pelaksana.

Mengacu pada pendapat Fattah (2009), dalam organisasi pelaksana dibutuhkan pengawas yang bersifat memberi bantuan dalam mengendalikan informasi, mengendalikan manusia, mengendalikan sumber daya ke arah suatu tujuan yang terhimpun dalam organisasi. Secara terinci dapat diuraikan pada tahap proses, fungsi dan pengelolaan. Dalam konteks ini dibutuhkan pertemuan secara berkala antara pelaksana dengan pimpinan, juga dengan mahasiswa sebagai pengguna. Sinergi semua *stake holder* ini, akan terjadi saling pemahaman dan saling berkontribusi dalam penetapan maupun pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian

pelaksanaan program dapat tercapai secara terukur, nyaman dan berpengaruh.

Terdapat tiga bagian besar dalam aspek penggunaan setiap bagian struktur bimbingan karier Islam, yaitu (1) bagian pendahuluan, (2) bagian akuntabilitas program, dan (3) bagian administrasi program.

Di bagian pendahuluan terdapat landasan prinsip keagamaan, lingkup dan bentuk program, falsafah dan pemikiran, domain program, tujuan program, program kegiatan, komponen program, manfaat program, dan standar program. Komponen pada struktur pendahuluan ini merupakan dasar. Landasan prinsip keagamaan menjadi ciri khusus dari bimbingan karier model lain. Falsafah manusia sebagai makhluk beragama tidak boleh dipisahkan dalam struktur program bimbingan. Pendapat ini sebagaimana menurut Anwar, (2013), hakikat manusia yang akan dikembangkan dalam bimbingan karier berhubungan erat dengan: penetapan tujuan, proses, hubungan antara kaunseli dengan kaunselor, prosedur dan teknik, dan (e) penanganan masalah-masalah.

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

Dilihat dari domain program, tujuan program, program kegiatan, komponen program, manfaat program, dan standar program, kaunselor memegang peranan yang amat penting dalam membantu kaunseli. Sebagaimana pendapat Anwar (2013), peranan penting ini terutama dalam memahami: diri sendiri, potensi dan rahasia di balik masalah, masa depan individu, jalan keluar yang terbaik menyelesaikan masalah, serta alternatif terbaik dalam membantu mengembangkan potensi yang ada pada individu. Terdapat suatu tautan yang tidak boleh dipisahkan antara kaunselor dan kaunseli dalam pedoman dan pengamalannya.

Kehadiran informasi agama, mutlak diperlukan dalam memahami masalah individu manusia dan membimbingnya. Masalah-masalah yang

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

Bagian akuntabilitas program, meliputi pedoman pelaksanaan rencana akuntabilitas, rencana akuntabilitas konseling, penilaian keperluan mahasiswa, pedoman penilaian keperluan konselor, aspek program konseling keseluruhan yang paling berpengaruh dan menguntungkan, serta penilaian keperluan pembimbing. Pedoman akuntabilitas program ini menggunakan berbagai proses, prosedur dan teknik. Dalam akuntabilitas ini masing-masing pihak (kaunselor, kauseli, dosen), memberikan evaluasi untuk saling memperbaiki. Mereka semua diminta berposisi sebagai karib yang saling memajukan.

Individu yang terlibat (kaunseli dan kaunselor) adalah manusia yang setelah meninggal akan diminta tanggung jawab. Manusia diciptakan ada keharusan dan larangan yang harus dijauhi, dan ada peraturan yang harus dipatuhi. Maka dari itu, sumberdaya manusia yang terlibat dalam memberikan evaluasi harus sadar betul makna tujuan terdalam dari penilaiannya.

Terdapat empat belas bagian yang sudah dilaksanakan dengan optimum, yakni: (1) lingkup dan bentuk program, (2) domain program, (3) tujuan program, (4) komponen program, (5) pedoman pelaksanaan rencana akuntabilitas, (6) rencana akuntabilitas konseling, (7) penilaian keperluan mahasiswa, (8) pedoman penilaian program dari mahasiswa, (9) program bulanan bimbingan karier, (10) program mingguan pelayanan konseling, (11) laporan kegiatan bulanan, (12) daftar mahasiswa terbimbing, (13) daftar mahasiswa pemilih dan terpilih, dan (14) penilaian proses dan produk bimbingan.

Terdapat juga sepuluh bagian masih kadang-kadang dilakukan, yakni: (1) landasan prinsip keagamaan, (2) program kegiatan, (3) manfaat program, (4) penilaian keperluan mahasiswa, (5) aaspek program konseling keseluruhan yang paling berpengaruh dan menguntungkan, (6) program semester bimbingan karier, (7) program harian pelayanan konseling, (8)

agenda kerja harian kaunselor, (9) kegiatan layanan konsultasi, dan (10) analisis dan pengambilan keputusan. Khusus mengenai program belum dilaksanakan antara lain: (1) Falsafah dan pemikiran, (2) Standar program, (3) Pedoman penilaian keperluan dari pembimbing, dan (4) Penilaian keperluan pembimbing.

Realitas dalam penilaian ini merupakan evaluasi bersama, supaya perbaikan dalam penetapan tujuan maupun proses dan sumberdaya yang disiapkan menjadi lebih tepat. Perbaikan dan penyesuaian boleh berubah dari awal dan kondisi akhir.

Adanya struktur bimbingan karier Islam menunjukkan adanya indikasi pelayanan yang diharapkan rapi, benar, tertib, dan teratur sehingga bimbingan karier dapat tercapai optimum. Hal sesuai dengan pandangan Hafidudin (2003), proses bimbingan karier tidak boleh dikerjakan dengan asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.

Poin-poin pokok pelayanan Islami dalam struktur ini sudah memenuhi aspek-aspek: perencanaan, pengorganisasian, motivasi, pengawasan, dan kualitas pelayanan. Bagian yang sudah dinyatakan namun masih kadang-kadang dilakukan atau bahkan belum dilaksanakan butuh manajemen ulang.

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

Sebagaimana pendapat Abdul Mannan (2003), pada tingkat pengawasan harus meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengawasan ini dilakukan oleh diri sendiri dan kesadaran merasa diawasi oleh Allah SWT.

Pelayanan bimbingan karier Islam dituntut memberikan hasil usaha yang baik, berkualitas, bermanfaat, berkah dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Dalam konteks ini sudah terlihat adanya rasa ikhlas dari konselor maupun kaunseli. Konsep pelayanan ini mengacu pada pendapat Mochtar Effendy (1996), yaitu: persamaan (musawah), persaudaraan (ukhuwah), cinta kasih (mahabbah), damai (silm), tolong menolong (ta'awun), dan toleransi (tasamuh).

Istilah pelayanan merupakan bagian dari suatu tindakan untuk memberikan kepuasan kepada kaunseli, yang berlandaskan nilai-nilai profesional (fathanaah), kesopanan dan keramahan (tabligh), jujur (sidik), dan amanah (Hafidudin, 2013). Profesional bimbingan karier Islam telah dikerjakan dengan maksimal dan penuh komitmen dan kesungguhan. Aspek kesopanan dan Keramahan adanya program yang disampaikan dengan benar dan tutur kata yang tepat. Demikian juga jujur (Sidik), tidak ada dusta, antara fenomena dan realita. Aspek amanah, ada tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

### **Respons Mahasiswa Atas Pelaksanaan Bimbingan Karier**

Untuk menjawab rumusan masalah respons mahasiswa (kaunseli) atas pelaksanaan program bimbingan karier Islam, dapat dilihat dari dokumen pedoman bimbingan karier pada Perguruan Tinggi Agama Islam.

Pada dokumen rancangan tindakan dalam bimbingan karier Islam, terdapat empat bagian bimbingan karier ini: perencanaan Karier, eksplorasi Karier, pengetahuan mengenai jenis pekerjaan yang diminati, pengambilan keputusan. Total pertemuan bimbingan yang terprogram sebanyak enam belas kali.

Terdapat kertas kerja dan petunjuk rancangan karier. Kertas kerja berupa lembaran isian yang diminta kepada mahasiswa agar dia mengenal, mengeksplorasi dan memahami diri dalam karier. Kertas kerja ini terdiri dari enam belas bagian kegiatan bimbingan. Pada bagian akhir terdapat komitmen penegasan untuk bertindak yang terinci.

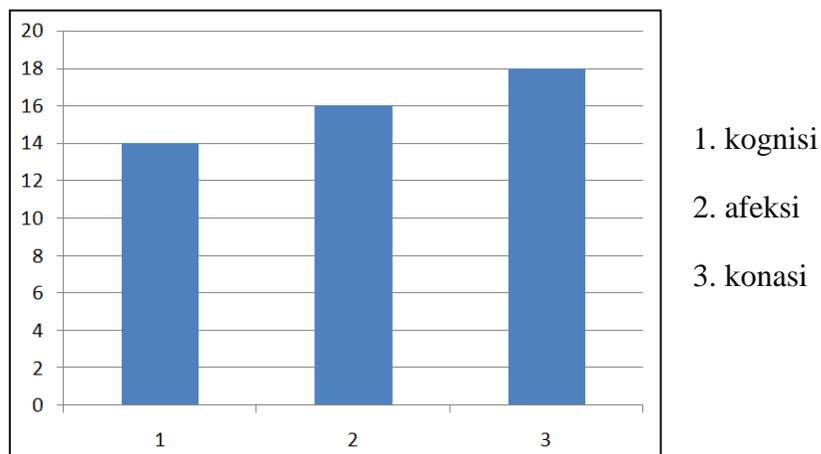
Masing-masing bagian antara lain: (1) mengetahui hal yang urgen, (2) mempertimbangkan kemampuan akademis, (3) dukungan keluarga, (4) kunjungan ke institusi perusahaan/lembaga sosial, (5) mengenali keterampilan yang didapat, (6) kompetensi pengusaha, (7) pasar kerja, (8) mengenal pekerjaan di daerahku, (9) presentasi pasar kerja dari profesional ketenagakerjaan, (10) profil pekerjaan dambaan, (11) keadaan kerja yang disukai, (12) jenis keterampilan yang sesuai, (13) presentasi dari pengusaha, pimpinan lembaga sosial, dll, (14) menulis surat lamaran dan riwayat hidup, (15) wawancara kerja yang baik, (16) memantapkan tujuan.

Masing-masing kegiatan, yang enam belas itu mempunyai nilai, berupa angka respons. Koding (1) diperlukan kurang, (2) diperlukan sedang (3) sangat diperlukan.

## Analisis Data

Sebaran angka memberi informasi, setiap bagian berjumlah 3 (tiga). Masing-masing terdiri dari pasangan 2-1, 1-1-1, 1-2, 3. Bobot 1-1-1 menunjukkan sebaran yang sama pada respons kognitif, afektif dan konasi. Bobot 2-1, menunjukkan adanya respons yang diperlukan dan diperlukan sedang. bobot 3, menunjukkan amat diperlukan pada suatu domain respons apakah kognitif, afektif atau konatif. Pada bagian komitmen kemantapan tujuan dengan skor 3, menunjukkan bahwa komitmen ini benar-benar diharapkan untuk berubah, bukan sekadar sadar atau tahu saja. Gambar 5. menunjukkan bahwa terdapat harapan respons pada kaunseli (mahasiswa) yang lebih diperlukan secara berurutan pada domain konasi, afeksi kemudian kognisi. Respons harapan yang amat diperlukan adalah konasi, agar mereka mau berubah. Harapan ini diperlukan sikap pengetahuan dan kesadaran akan asal mula karier.

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



Gambar 5. Respons Aspek Kognisi, Afeksi dan Konasi

Aspek kognitif berisi penilaian yang didasarkan kepada kepercayaan mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. Dalam pandangan Walgito (2003), komponen kognitif merupakan komponen konseptual. Komponen ini, berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap objek sikap.

Kegiatan bimbingan karier dengan fokus pada tajuk (1) Ketahuilah hal yang penting bagimu, (2) Kunjungan ke institusi perusahaan/lembaga sosial, (3) Kompetensiku sebagai pengusaha, memiliki skor pilihan kognisi yang tinggi. Pilihan aspek kognisi ini berasal dari ide atau gagasan mengenai sifat atau karakteristik umum suatu objek yang diamati selama bimbingan karier (Walgito, 2003). Fokus materi ini telah menjadi dasar pengetahuan mengenai apa yang dapat diharapkan dari tajuk ini. Fenomena aspek-aspek ini telah dihayati dan ditafsirkan.

Pada aspek afeksi yang skornya tinggi yaitu: (1) Sokongan keluargaku!, (2) Apakah pasar kerja itu?, (3) Keadaan kerja yang kusuka. Aspek afektif menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap semua tajuk ini. Secara umum, komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. Walgito (2003) Aspek kognitif berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap tajuk yang disajikan selama bimbingan karier. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif. Komponen ini menunjukkan arah sikap, yaitu positif negatif.

Tajuk yang memiliki skor nihil pada aspek afeksi antara lain: (1) Kunjungan ke institusi perusahaan/lembaga sosial, (2) Presentasi dari pengusaha, pimpinan lembaga sosial, dll, serta (3) Memantapkan tujuan. Ketiga aspek ini tampaknya lebih memperkuat aspek kognisi dan konasi.

Pada aspek konatif, peserta bimbingan karier mempunyai kehendak untuk melakukan keempat tajuk yang telah disampaikan. Menurut Notoatmodjo (2007), komponen ini menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap.

Terdapat tajuk bimbingan karier: (1) mengenali keterampilan yang sudah kudapat, (2) profil pekerjaan impian, (3) presentasi dari pengusaha, pimpinan lembaga sosial, dll, (4) memantapkan tujuan. Keempat tajuk ini mempunyai skor pilihan konasi yang tinggi. Peserta bimbingan karier bersikap untuk bertindak atau berperilaku sesuai topik itu. Ini kecenderungan besarnya.

Adapun yang kecenderungannya kecil adalah (1) mengetahui hal yang urgen, (2) kompetensi sebagai pengusaha, (3) pasar kerja. Ketiga tajuk ini tergolong kecil skor konasinya. Peserta memberi skor tinggi pada aspek kognisi dan afeksi.

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

Bimbingan karier pada mulanya merupakan bimbingan kerja, yang tujuannya mempersiapkan suatu pekerjaan. Kemudian pada dekade kurun waktu berikutnya konsep karier mengarah pada profesi daripada pekerjaan saja. Pada amalan bimbingan karier Islam di Bandung ini sudah sesuai dengan berbagai keadaan objektif. Faktor-faktor berikut menjadi pertimbangan utama bagi peserta bimbingan karier dalam mencapai profesi kerja tertentu, di antaranya: (1) keadaan ekonomi; (2) keadaan sosial, seperti urbanisasi; (3) keadaan ideologik, dan (4) perkembangan ilmu pengetahuan.

Atas dasar ini, maka bimbingan karier yang dilakukan di Bandung ini, bukan mengarah pada model okupasional (occopational) tetapi pada model karier (career). Penegasan ini untuk membedakan, bahwa model okupasional lebih menonjolkan pada kecocokan antara bakat dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan, adapun model karier terdapat hubungan dengan konsep perkembangan dan tujuan-tujuan yang lebih jauh. Bimbingan karier tidak hanya sekadar memberikan respon kepada masalah-masalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Karier terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus.

Pandangan karier membuat peserta lebih optimum dalam berkembang. Aspek ini penting: (1) pemantapan pemahaman diri bertautan dengan kecenderungan karier yang hendak dikembangkan; (2) pemantapan tujuan dan informasi karier pada umumnya dan karier yang hendak dikembangkan pada khususnya; (3) tujuan dan informasi terhadap dunia kerja dan usaha memperoleh penghasilan untuk memenuhi keperluan dan tuntutan hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara; (4) pengenalan berbagai lapangan kerja yang dapat dimasuki; (5) tujuan dan informasi terhadap pendidikan tambahan dan pendidikan

yang lebih tinggi, khususnya sesuai dengan karier yang hendak dikembangkan. Namun juga aspek dorongan keagamaan menjadi pembeda utama yang memberi arah hidup sebagai makhluk Allah SWT. Program “Job Training atau Praktikal Profesi Mahasiswa” telah dilaksanakan selama empat puluh hari. Tujuannya bukan saja aspek keterampilan dan pengenalan dunia kerja, namun penjiwaan sebagai profesi yang dilandasi dorongan bekerja sebagai ibadah lebih dikuatkan.

Model bimbingan karier pada Perguruan Tinggi Agama Islam di Bandung ini, mengikuti kemajuan dalam sejarah bimbingan karier di negara maju. Bimbingan karier masuk sebagai mata kuliah. Demikian juga mata kuliah lain, selalu terukur untuk berdampak pada kesempurnaan lulusan mencapai karier terbaik. Konsep bimbingan karier Islam ini, sudah terus berkembang sejak kurun waktu 30 tahun lalu. Berkembang melalui pertemuan ilmiah seminar, lokakarya dan simposium berskala nasional dan internasional. Bahkan pada tahun 2004 sudah dideklarasikan berdirinya asosiasi bimbingan dan konseling Islam, termasuk di dalamnya bimbingan karier Islam.

Dalam implementasinya, bimbingan karier Islam yang ada di Bandung ini terdapat perbedaan yang mendasar dengan bimbingan konvensional. Dalam konsep dan pelaksanaan bimbingan karier Islam ini, terbimbing dengan wahyu. Dalam keadaan terdapat transisi karena adanya problem, individu yang dibimbing memandangnya sebagai ujian Allah SWT yang harus disikapi dengan sabar sebagai ibadah kepada-Nya.

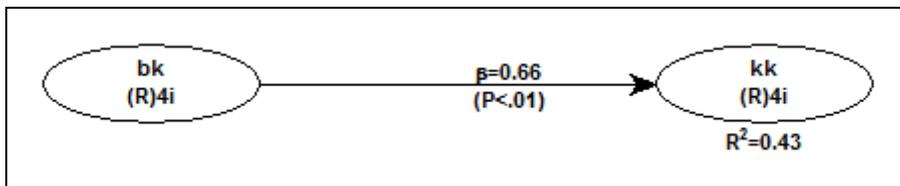
Falsafah tentang manusia adalah tidak boleh terlepas dari sistem bimbingan karier Islam. Sebagaimana pendapat Anwar (2013), hakikat manusia berhubungan aspek: tujuan, perlakuan, hubungan bimbingan, prosedur dan teknik, serta masalah-masalah yang berhubungan dengan etis. Kekurangan pada bimbingan karier konvensional dapat disempurnakan dengan konsep bimbingan karier Islam. Amalan bimbingan karier Islam di Bandung mengikuti padangan Bastaman (2001), supaya nilai-nilai agama menjadi landasan.

Sumber daya manusia dalam bimbingan karier Islam di Bandung ini, dalam hubungan konseling, kaunselor maupun kaunseli mempunyai tugas dan tanggung jawab tersendiri. Kaunselor telah memegang peranan yang amat penting dalam membantu kaunseli, terutama dalam memahami: diri sendiri, potensi dan rahasia, masa depan individu, jalan keluar masalah, alternatif terbaik mengembangkan potensi individu. Hal ini sebagaimana padangan Anwar (2013).

Pada bagian ini terdapat penelitian tentang: (a) analisis hubungan langsung, (b) analisis hubungan mediasi. Hubungan langsung dibentangkan untuk melihat pengaruh bimbingan karier Islam pada kematangan karier. Adapun hubungan mediasi dibentangkan untuk melihat pengaruh bimbingan karier Islam kepada kematangan karier melalui mediasi efikasi diri. Juga dilihat perbedaan pengaruh dari aspek gender dan latar belakang pendidikan.

### Analisis Hubungan Langsung

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



**Gambar 6. Pengaruh bimbingan karier pada kematangan karier**

Nilai (R) 4i pada variabel bimbingan karier merupakan jumlah pernyataan yang diimput dalam analisis variabel penyebab (X). Jumlah R tersebut akan menentukan seberapa besar pengaruh terhadap variabel hasil (Y). Kemudian nilai (R)4i pada variabel sikap menunjukkan hal yang sama yaitu jumlah pernyataan yang diimput pada analisis variabel (Y). Nilai R<sup>2</sup> menghasilkan koefisien perhitungan sebagai akumulasi nilai sebesar 0,43.

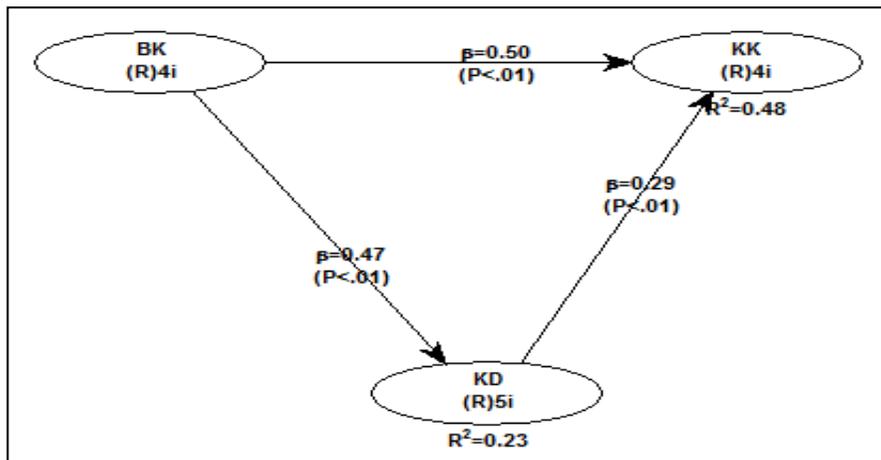
Nilai P (values) antara jalur variabel (X) dan (Y) merupakan nilai standar pengukuran perhitungan bahwa nilai pengaruh yang dihasilkan tidak kurang (<) dari 0.01. Dari pengertiannya nilai P-values ini merupakan nilai dari analisis statistik peluang (probability) yang merupakan hasil terperinci dari sebuah hasil interpretasi perhitungan. Dalam hal ini dapat dijadikan alasan untuk peluang menolak hipotesis penelitian (H<sub>0</sub>) yang berpeluang salah. Semakin kecil nilai P-values maka peluang terjadi hubungan atau perbedaan secara kebetulan akan semakin kecil.

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

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

### Analisis Hubungan Mediasi

Berikutnya, ditampilkan mediasi hubungan antara bimbingan karier dengan kematangan karier dimediasi oleh efikasi diri. Hipotesis dalam hubungan mediasi penelitian ini adalah, H1: bimbingan karier berpengaruh positif tidak langsung terhadap kematangan karier melalui efikasi diri.

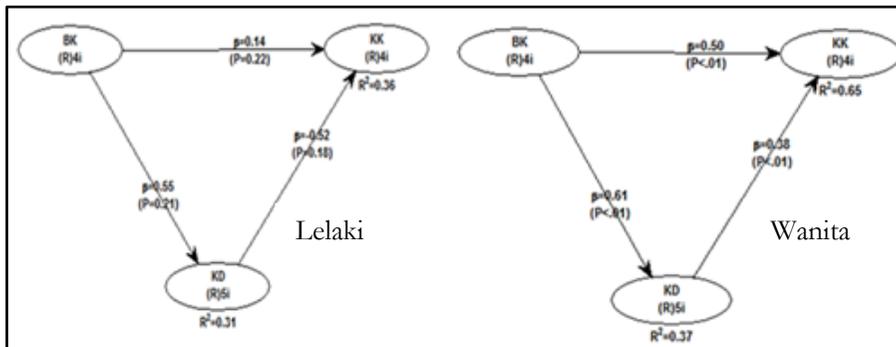


Gambar 7. Hasil Pengujian Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* bimbingan karier (BK) terhadap kematangan karier (KK) adalah sebesar 0,66 dan signifikan pada 0,01, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 7. Hasil perkiraan *indirect effect* efikasi diri (KD) terhadap kematangan karier (c") turun menjadi 0,50 namun tetap signifikan.

### Perbedaan dalam Persepsi Gender

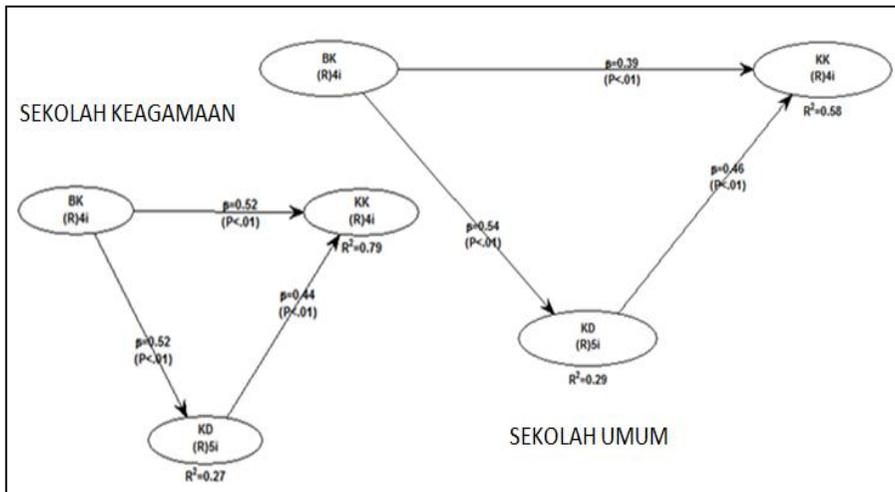
Dalam perbandingan, tampak adanya perbedaan di mana sampel jenis 0 (gender wanita) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan koefisien korelasi 0,55 ( $p < 0,01$ ), sedangkan pada jenis 1 (gender lelaki) tidak ada pengaruh yang signifikan dengan koefisien korelasi 0,14 ( $p < 0,22$ ).



Gambar 8. Perbandingan Pengaruh Kematangan Karier

### Perbedaan Dalam Latar Belakang Pendidikan

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

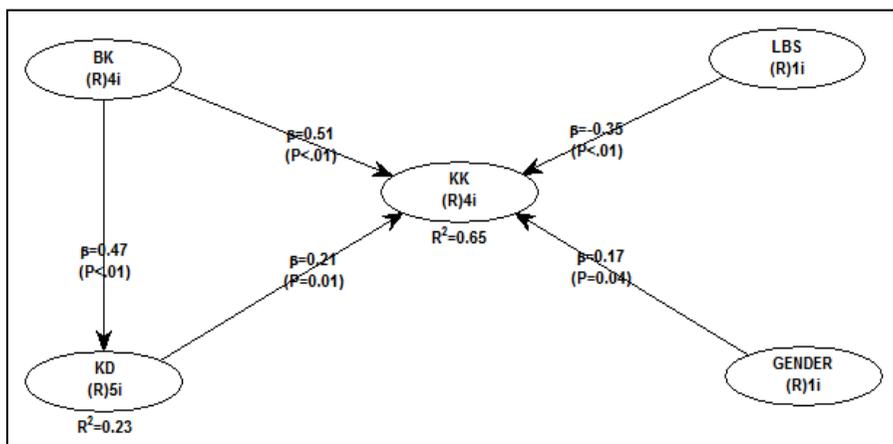


**Gambar 9. Perbandingan Pengaruh Latar Belakang Sekolah**

Terdapat perbedaan di mana sampel jenis 1 (latar belakang pendidikan agama) mempunyai pengaruh yang signifikan yang lebih besar dengan koefisien korelasi 0,52 ( $p < 0,01$ ), sedangkan pada jenis 0 (latar belakang pendidikan umum) dengan koefisien korelasi 0,39 ( $p < 0,01$ ).

### Pengujian Hasil Penilaian Responden

Hubungan antara variabel penelitian, yang kematangan karier dihubungkan secara formatif dengan bimbingan karier dan efikasi diri, serta gender dan latar beelakang studi dihubungkan secara reflektif.



**Gambar 10. Hasil Perkiraan Hubungan Antara Variabel Penelitian**

Hasil perkiraan ini menunjukkan pengaruh bimbingan karier ke kematangan karier tetap positif dan signifikan setelah mengendalikan variabel gender dan latar belakang pendidikan. Fokus pada hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Bimbingan karier berpengaruh positif terhadap kematangan karier (dengan koefisien 0,51 dan nilai  $p < 0,01$ ) ketika pengaruh dari gender dan latar belakang pendidikan telah dikendalikan. Pengaruh jalur mediasi bimbingan karier kepada kematangan karier melalui efikasi diri adalah signifikan dengan koefisien 0,47 ( $p < 0,01$ ) dan 0,21 ( $p < 0,01$ ). Kriteria ini menunjukkan variabel mediasi (efikasi diri) mampu menyerap hubungan kepada variabel laten kriteria (kematangan karier).

Total dan kriteria pengujian hasil penilaian responden menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk kuat (0,72) pada variabel reflektif, serta tergolong sedang pada variabel formatif (0,52). Data ini disajikan pada Tabel 3. Variabel reflektif ini berupa pengaruh bimbingan karier pada efikasi diri dan kematangan karier. Adapun variabel formatif meliputi pengaruh pada gender dan latar belakang studi.

**Tabel 3. Total dan Kriteria Pengujian Hasil Penilaian Responden**

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

## Pembahasan

Perhatian lebih spesifik pada bimbingan karier, diteliti banyak pihak. Secara umum, bukan hanya adanya efektifitas dalam bimbingan karier di lokasi penelitian UIN Bandung. Pada banyak perguruan tinggi maupun jenjang sekolah dibawahnya seperti sekolah lanjutan atas di SMA, SMK maupun Madrasah Aliyah menunjukkan urgensi untuk membantu peserta didik dengan layanan bimbingan karier.

Program bimbingan Karier pada lembaga pendidikan, termasuk perguruan tinggi diperhatikan banyak pihak karena urgensinya dalam mempersiapkan karier peserta didik. Secara strategis, Widiyanti (2011) memetakan adanya bimbingan karier dalam dua sistem yaitu sistem paket dan non paket. Pendekatan kontekstual termasuk pada pendekatan non paket, ini masih tergolong insidental dan belum terprogram. Ciri utama

pendekatan bimbingan karier berbasis kontekstual adalah pengaitan antara materi bimbingan karier dengan dunia nyata di lapangan, sehingga hasil bimbingan karier dapat lebih bermakna, berlangsung secara alamiah dalam bentuk keterlibatan dan bukan hanya sekedar transfer pengetahuan.

Dalam temuan Rahmi (2019), saat ini masih banyak mahasiswa yang bingung dengan pekerjaan yang akan dipilihnya. Mereka sulit untuk membuat keputusan terhadap pilihan kariernya. Hal ini dapat menghambat tugas perkembangan karier mereka. Dari 824 orang mahasiswa Universitas Andalas menggunakan alat ukur CDMSE-Short Form diperoleh bahwa sebanyak 576 (69.90%) memiliki efikasi diri kategori sedang dalam membuat keputusan karier, kategori tinggi dan rendah sama 14.93% dan 15.17%. Penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak cukup berorientasi kognisi semata, diperlukan penekanan aspek afeksi dan psikomotorik yang menguatkan pada karier.

Bimbingan karier dalam mata kuliah adalah ikhtiar yang terbukti efektifitasnya. Program bimbingan karier bagi calon profesional bimbingan dan konseling merupakan bagian yang tak terpisahkan untuk menjangkau maksud profesi bimbingan. Dalam penelitian Setyaputri (2016), teknik GURU (*Ground, Understand, Revise, Use*) diterima sebagai media bimbingan dan konseling untuk meningkatkan efikasi diri karier calon konselor. Saran yang diajukan dalam penelitian ini antara lain agar para dosen BK dan dapat menggunakan paket pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri karier calon konselor, mengembangkan pribadi konselor.

Dukungan orang tua tetap diperlukan pada remaja dalam perkembangan kariernya (Samosir, 2018). Persepsi orangtua pada pasar kerja menentukan juga orientasi karir remaja, termasuk mahasiswa. Latar belakang mahasiswa yang berasal dari pedesaan dan dalam tradisi pesantren non formal dapat mempengaruhi orientasi karier lulusan, ketika mereka nantinya berhadapan dengan realitas perkotaan atau jenjang karier profesional.

Respons mahasiswa atas pelaksanaan bimbingan karier, menunjukkan sikap yang positif dan antusias. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian banyak pihak. Dalam penelitian eksperimennya Buchari (2015), bimbingan karier pada mahasiswa efektif dalam meningkatkan *core work skills* mahasiswa. Inti keterampilan kerja inti mahasiswa yang sifatnya mendasar perlu bimbingan karier, karena bukan hanya terampil, namun juga aspek efikasi diri dan kematangan karier menjadi bagian yang terpisahkan didalamnya. Core work skill mahasiswa

BKI meliputi kemampuan dalam konteks al Qur'an dan Hadits, dakwah dan konselingnya menjadi dasar efikasi diri dari membentuk kematangan karier.

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

Prosedur teknis dalam layanan bimbingan karier dalam penelitian banyak pihak ini juga dilaksanakan oleh peneliti dalam program portofolio karier. Secara keseluruhan dinimika portofolio karier ini dapat membantu mahasiswa memahami, memetakan, membentuk dan mengorientasikan diri pada karier yang mengarah pada efikasi diri dan kematangan karier.

## **PENUTUP**

Penelitian ini menghasilkan data kualitatif dan kuantitatif. Pada data kualitatif, pelaksanaan program bimbingan karier Islam tersusun dalam dokumen pedoman bimbingan karier pada Perguruan Tinggi Agama Islam, meliputi aspek (a) konsep karier dalam agama dan teknis implementasinya, (b) administrasi program, (c) akuntabilitas program. Data kuantitatif, (1) respons mahasiswa atas pelaksanaan program bimbingan karier Islam pada kriteria secara umum diperlukan dan sangat diperlukan, (2) pengaruh bimbingan karier pada kematangan karier 0,66 ( $p < 0,01$ ), bimbingan karier Islami pada kematangan karier melalui efikasi

diri 0,50 ( $p < 0,01$ ). Analisis pengaruh pada aspek gender wanita 0,55 ( $p < 0,01$ ), lelaki 0,14 ( $p < 0,022$ ). Analisis latar belakang pendidikan, mahasiswa dengan latar belakang pendidikan agama mempunyai pengaruh 0,52 ( $p < 0,01$ ), belakang pendidikan umum 0,39 ( $p < 0,01$ ). Bimbingan karier Islam terhadap keseluruhan aspek karier sebesar 0,72 (sangat kuat). Program bimbingan karier Islam menunjukkan optimisme pada kematangan karier dan efikasi diri.

Hasil penelitian ini sangat mungkin untuk diterapkan secara luas pada berbagai perguruan tinggi agama Islam, karena disinyalir ada kebutuhan, antusias peserta, dan memberikan hasil akhir yang signifikan.

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, S. S. (2011). Islamic theological and spiritual foundations of resilience: implications for counseling and psychotherapy with muslims. *Paper presented at the International Conference on the Psychology of Resilience, Depok, Jakarta.*
- Abdul Mannan (2003). *Membangun Islam Kaffah*. Gema Insani, Jakarta
- Abdullah, S. (2007). Islam and counseling: models of practice in Muslim communal life. *Journal of Pastoral Counseling, 42*.
- Ahmad Farid (2008) *Bagia Tanpa Batas (Thariq As-Sa'adah)*. Pustaka Arafah, Solo.
- Al-Thani, A. (2012). The person-centred approach and the Islamic view of counselling. *Healthcare Counselling & Psychotherapy Journal, 12(1)*.

- Al-Thani, A., & Mooreb, J. (2012). Nondirective counseling in Islamic culture in the Middle East explored through the work of one Muslim person-centered counselor in the State of Qatar. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*, 11(3), 190-204.
- Astuti, et al (2016) Sumber-Sumber Efikasi Diri Karier Remaja. *Journal Psikogenesis Vol 4, No 2*.
- Ayu Puspita, et al (2018). Penerapan Mind Mapping Untuk Meningkatkan Kemandirian Pemilihan Karier. *Jurnal Mahasiswa Bimbingan Konseling Vol 8, No 3*.
- Azwar, S. (2005). *Dasar-Dasar Psikometri*. Pustaka Mahasiswa, Yogyakarta.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Mahasiswa, Jakarta.
- Badri, M. (1996). Counseling and psychotherapy from an Islamic perspective. *Al-Shajarah*, 1 (1&2).
- Bastaman, Hana Djumhana (2001). *Integrasi Psikologi Dengan Islam*. Pustaka Mahasiswa, Jakarta.
- Buchori, Sahril (2015). Efektifitas Bimbingan Karier Untuk Peningkatan Core Work Skills Mahasiswa
- Cohen, J. (1992). "A Power Primer". *Psychological Bulletin*, 112: 155-159.
- Cresswell, et al (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Sange, Los Angeles.
- Departemen Agama RI (2007). *Syamil Al Qur'an*, Jakarta.
- Ee Ah Meng et al (2011). *Perkhidmatan Bimbingan dan Konseling*. Oxford Fajar Sdn. Bhd, Syah Alam.
- Ema Sukmawati, et al (2017). Upaya Meningkatkan Orientasi Karier Melalui Layanan Informasi Pada Mahasiswa Program Studi Bimbingan Dan Konseling. *Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial Vol 4, No 1*
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi (2012). *Kurikulum Fakultas Dakwah dan Komunikasi*. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Fattah, Nanang (2009). *Landasan Pengurusan Pendidikan Islam*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Gothard, Phil Mignot, Marcus Offer and Melvyn Ruff (2001). *Careers Guidance in Context*. SAGE Publications, London.

- Hafidudin, Didin dan Hendri Tanjung (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Gema Insani Inpress, Jakarta.
- Hair, J., T. Hult, C. Ringel, dan M. Starstedt (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage, Los Angeles.
- Hair, J., W. Black, B. Babin, dan R. Anderson (2011). *Multivariate data analysis: A Global Perspective Theory and Practice, Vol. 19 No2:139-151*.
- Hallen A. 2005. *Bimbingan dan Konseling*, Quantum Teaching: Jakarta
- Jafari, M. F. (1993). Counseling values and objectives: a comparison of western and islamic perspectives. *The American Journal of Islamic Social Sciences*, 10(3).
- Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling Volume 1 Nomor 1*.
- Jusmaliani (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Khalid, S. (2006). Counselling from an Islamic perspective. *Healthcare Counselling & Psychotherapy Journal*, 6(3).
- Khalili, S., Murken, S., Reich, K. H., Shah, A. A., & Vahabzadeh, A. (2001). Religion and mental health in cultural perspective: observations and reflections after the first international congress on religion and mental health, Tehran, 16–19 April 2001. *The International Journal For The Psychology Of Religion*, 12(4), 217-237.
- Lubis, S. A. (2011). Islamic counseling: The services of mental health and education for people. *Religious Education*, 106(5), 494-503.
- Mc Mahon, Mary and Patton, Wendi. (2011). *Career Counseling, Constructivist Approaches*. Routledge, London and New York.
- Mochtar Effendy (1996). *Manajemen*. Bhatara, Jakarta.
- Nathan, Robert and Linda Hill. (2006). *Career Counselling*. SAGE Publications, London.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Osipow, Samuel (1983). *Theories of Career Development*. Prentice Hall, New Jersey.
- Rahmi, Fitria (2019) Efikasi Diri Dalam Membuat Keputusan Karier Pada Mahasiswa. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi Vol 21, No 1: Februari 2019*
- Ramayulis (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kalam Mulia, Jakarta.

- Robbin dan Coulter (2007). *Pengurusan* (edisi kedelapan), PT Indeks, Jakarta.
- Safitri, et al (2018). Psikoedukasi Bimbingan Karier. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI Vol 2 No 1*.
- Samosir, et al (2018) Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karier dan *Parental Career-Related Behaviors*: Berperankah Pada Komitmen Terhadap Pilihan Karier Remaja? *Tazkiya Journal Of Psychology Vol 6, No 1*.
- Setyaputri, et al (2016) Pengembangan Paket Pelatihan *Ground, Understand, Revise, Use* (GURU)- Karier untuk Meningkatkan Efikasi Diri Karier Calon Konselor. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling Vol 1, No 4*.
- Sholihin, Mahfud., Ratmono, Dwi (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono (2010). *Cara Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2015). *Cara Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo (2003). *Pengantar Psikologi Umum*. ANDI, Yogyakarta.
- Walgito, Bimo (2005). *Bimbingan dan Konseling*. ANDI, Yogyakarta.
- Widiyanti (2011). Pendekatan Kontekstual Bimbingan Karier Sebagai Alternatif Strategi Profesionalitas Kerja. *Paedagogia Vol 14, No 1*.
- Zayed, Tareq M. (2015). Conceptual and Practical Understanding Of Counseling in Islam. *Malaysian Online Journal of Counseling, Volume 2, Issue 1*.