

# **BIMBINGAN KARIER DI PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM**

**(Tinjauan Teoritis & Praktis Upaya Meningkatkan Kematangan  
Pilihan Karier Mahasiswa)**

## **Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta**

1. **Setiap Orang** yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

# **BIMBINGAN KARIER DI PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM**

**(Tinjauan Teoritis & Praktis Upaya Meningkatkan Kematangan  
Pilihan Karier Mahasiswa)**

Ashadi Cahyadi  
Muhammad Nikman Naser  
Ahmad Siddiq Ridha  
Rahmat Alfianzah



# **BIMBINGAN KARIER DI PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM**

**(Tinjauan Teoritis & Praktis Upaya Meningkatkan Kematangan  
Pilihan Karier Mahasiswa)**

**Diterbitkan pertama kali oleh CV Arta Media  
Hak cipta dilindungi oleh undang-undang *All Rights Reserved*  
Hak penerbitan pada CV Arta Media  
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau  
seluruh isi buku ini  
tanpa seizin tertulis dari Penerbit**

**Anggota IKAPI**

**NO.265/JTE/2023**

Cetakan Pertama: September 2023

15,5 cm x 23 cm

**ISBN: 978-623-09-5310-1**

**Penulis:**

Ashadi Cahyadi

Muhammad Nikman Naser

Ahmad Siddiq Ridha

Rahmat Alfianzah

**Desain Cover:**

Dwi Prasetyo

**Tata Letak:**

Ladifa Nanda

**Diterbitkan Oleh:**

CV Arta Media

**NIB. 0303230028852**

Jalan Kebocoran, Gang Jalak No. 52, Karangsalam Kidul,

Kedungbanteng, Banyumas, Jawa Tengah

Email: [artamediantara.co@gmail.com](mailto:artamediantara.co@gmail.com)

Website: <http://artamedia.co/>

Whatsapp : 081-392-189-880

---

# PRAKATA

Pengembangan karier menyentuh hampir setiap aspek pengalaman Mahasiswa selama kuliah di sebuah Universitas. Saat Mahasiswa masuk menjadi civitas akademika sebuah Universitas, saat itulah pengembangan karier Mahasiswa dimulai. Disinilah peran sebuah pusat pengembangan karier di Universitas diharapkan mampu memberikan pelayanan pengembangan karier bagi Mahasiswa sejak dini agar Mahasiswa nantinya mampu membuat keputusan akademis yang akan mempengaruhi konsep diri individu, efektifitas sosial, produktivitas ekonomi, dan tanggungjawab moral sepanjang hidup mereka.

Dalam konteks pembinaan pengembangan karier Mahasiswa dan alumni, terdapat pihak-pihak terkait yang diperlukan dalam penerapannya. Pihak yang terlibat antara lain Dosen Pembimbing Akademik, Konselor, Psikolog, Mahasiswa, dan alumni. Pihak yang terlibat bertindak sebagai orang yang menjadi pendengar keluhan, sumber informasi dan pemberi arahan akan rencana karier yang sesuai dengan *passion* Mahasiswa dan alumni. Sedangkan Mahasiswa dan alumni sebagai pihak yang mendapat fasilitas pembinaan karier. Pembinaan karier bagi Mahasiswa dan alumni semakin diperlukan saat ini dalam lingkungan pendidikan di perguruan tinggi khususnya PTKI. Perguruan tinggi keagamaan islam dituntut untuk mampu mempersiapkan Mahasiswa dan alumninya semaksimal mungkin sebelum memasuki dunia kerja karena angka keterserapan lulusan di dunia kerja dan kemandirian kerja lulusan merupakan indikator penting dari kinerja sebuah perguruan tinggi.

Peran pusat pengembangan karier adalah untuk menyediakan layanan karier yang komprehensif, melaksanakan penelitian pengembangan karier alumni, dan menyebarkan informasi kesempatan kerja bagi Mahasiswa dan alumni. Pusat pengembangan karier secara kreatif juga mengembangkan serangkaian layanan karier bersama dengan masing-masing program studi. Semoga karya sederhana ini dapat menjadi referensi bagi pengelola pengembangan karier di perguruan tinggi Islam, sehingga dapat menunjang tingkat pengembangan karier Mahasiswa maupun alumni secara optimal.

Bengkulu, Agustus 2023

Penyusun

# DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TENTANG BUKU .....</b>	<b>ii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>Bab I Pendahuluan .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan.....	7
C. Landasan Hukum.....	9
D. Keberhasilan Mahasiswa.....	9
E. Motivasi Mahasiswa .....	11
F. Urgensi Bimbingan Karier di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam.....	16
<b>Bab II Teori Karier .....</b>	<b>19</b>
A. Teori Karier Super.....	19
B. Kematangan Pilihan Karier .....	27
C. Teori <i>Soft Skills</i> .....	29
<b>Bab III Konten Bimbingan Karier .....</b>	<b>31</b>
A. Rencana.....	31
B. Aktualisasi .....	33
C. Falsafah Budaya .....	34
D. <i>Family</i> .....	36
E. Langkah Rasional.....	38
F. Eksplorasi .....	38
G. Spritual.....	39
H. Inisiatif .....	44
I. Antisipasi.....	44

<b>BAB IV Jelajahi Kepribadian Anda .....</b>	<b>47</b>
A. Teori Kepribadian Holland.....	47
B. Realistik.....	47
C. Investigatif.....	48
D. Artistik.....	48
E. Sosial.....	49
F. Enterprising.....	49
G. Konvensional.....	50
<b>BAB V Layanan Bimbingan Karier.....</b>	<b>53</b>
A. Layanan Konsultasi .....	53
B. Layanan Konseling Individu .....	54
C. Layanan Penempatan .....	58
D. Bimbingan Kelompok .....	59
E. Kelompok Psikoedukasi.....	61
F. Alur Proses Bimbingan Karir di PTKI .....	62
<b>BAB VI Alternatif Bidang Karier.....</b>	<b>63</b>
A. Alternatif Pilihan Pekerjaan.....	65
<b>BAB VII Latihan dan Lembar Kerja Mahasiswa .....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>100</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS.....</b>	<b>108</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

*"Masa Depan Adalah Milik Mereka Yang Percaya Akan Keindahan Impian Mereka!"*

*Eleanor Roosevelt*

### **A. Latar Belakang**

Apa itu pengembangan karier? Pengembangan karier adalah proses berkelanjutan yang memungkinkan individu untuk mengambil informasi yang mereka ketahui tentang diri mereka sendiri, mengaturnya, dan menggunakannya untuk belajar tentang dunia kerja dan bagaimana mereka berhubungan dengannya. Proses ini biasanya dimulai sejak dini ketika anak-anak kecil ditanya, "Kamu ingin menjadi apa ketika besar nanti?" Hal ini mengajarkan dua hal kepada anak-anak bahwa mereka akan menjadi sesuatu dan bahwa mereka memiliki pilihan. Keluarga, komunitas, sekolah, dan peristiwa nasional semuanya berdampak pada jalur yang ditempuh dan pilihan yang dibuat. Pengembangan karier tidak berhenti ketika kita sudah bekerja. Kita terus berkembang dan berubah, begitu pula dengan dunia di sekitar kita. Kompleksitas yang berubah dengan cepat di awal abad ke-21 menuntut cara-cara baru dalam memandang kehidupan kita. Oleh karena itu, proses pengembangan karier terus berlanjut sepanjang hidup. Terdapat peluang dalam proses pengembangan karier untuk melakukan intervensi dengan panduan yang membantu mengarahkan dan meningkatkan proses tersebut. Fokus pada masa depan adalah salah satu intervensi tersebut.

Program bimbingan karier membawa Mahasiswa selangkah demi selangkah melalui kegiatan yang akan membantu mereka membuat keputusan karier yang tepat. Bimbingan karier dilakukan secara terencana dan berurutan serta harus difasilitasi oleh mereka yang terlatih untuk memberikan program semacam itu. Sebagaimana dunia terus berubah, demikian pula definisi yang kita kaitkan dengan pengembangan karier.

**Pekerjaan:** Posisi dengan tugas dan tanggung jawab khusus di tempat tertentu.

Contoh: *Saya memiliki pekerjaan mengajar matematika di Sekolah Menengah Pertama.*

**Pekerjaan:** Bidang studi atau kelompok pekerjaan yang serupa.

Contoh: *Pekerjaan saya adalah mengajar.*

**Karier:** Urutan pekerjaan dan peran hidup lainnya yang digabungkan untuk mengekspresikan komitmen seseorang terhadap pekerjaan dalam pola total pengembangan dirinya. Konsep ini mengakui bahwa "pekerjaan" kita tidak berdiri sendiri dan terpisah dari bagian hidup kita yang lain. Kita tidak meninggalkan kehidupan kita di pagi hari saat berangkat kerja, dan pekerjaan hanyalah salah satu bagian dari kehidupan/karier kita.

**Pengembangan Karier:** Pengelolaan berbagai peristiwa dan peran dalam hidup yang membentuk kehidupan/karier kita. Beberapa diantaranya dapat kita kendalikan (misalnya, pendidikan dan hubungan) dan beberapa di antaranya tidak dapat kita kendalikan (misalnya, ekonomi, perubahan teknologi).

*Contoh: Saya telah mengambil kursus yang sesuai dan lulus ujian yang diperlukan untuk mendapatkan sertifikasi sebagai guru. Saya menikmati pekerjaan saya, namun saya telah ditawarkan kesempatan untuk melakukan penelitian. Oleh karena itu, saya sedang mempertimbangkan untuk mengubah karier.*

Salah satu tugas perkembangan Mahasiswa adalah wawasan dan persiapan karier. Ini terkait dengan salah satu tugas perkembangan remaja yang harus dicapai, mengenali kemampuan, bakat, minat, dan arah kecenderungan karier. Hal ini senada dengan Marciniak et al.,(2020) bahwa remaja dihadapkan pada tugas perkembangan untuk menjadi siap menghadapi dan menguasai transisi karier masa depan. Artinya kematangan pilihan karier di masa remaja penting untuk dimiliki Mahasiswa sebagai dasar penunjang keberhasilan dimasa yang akan datang. Berkenaan dengan hal ini Zahidi et al., (2020) menjelaskan bahwa keputusan dan pilihan yang kita buat hari ini akan menentukan produktif tidaknya seluruh fase dalam kehidupan. Hal ini dilatarbelakangi oleh penelitian Supriatna, (2020) bahwa kematangan pilihan karier merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang perkembangan karier seseorang. Selanjutnya Ashiran et al., (2020) menjelaskan bahwa program bimbingan konseling karier dapat menunjang kematangan pilihan karier khususnya pada ranah sikap.

Kematangan pilihan karier didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi dan mempersiapkan diri untuk pilihan karier. Ghofur et al., (2020) menerangkan bahwa kematangan pilihan karier akan diperlukan bagi Mahasiswa karena jika tingkat kematangan pilihan karier meningkat maka prestasi kerja mereka juga akan meningkat. Kemudian konsep yang sama diuraikan oleh Srienturi & Supriatna, (2020) bahwa kematangan pilihan karier dibutuhkan oleh remaja untuk dapat memilih dan mempersiapkan diri untuk masuk dunia karier dengan baik. Kematangan pilihan karier harus dimiliki oleh Mahasiswa dengan membuat pilihan karier yang tepat untuk melanjutkan studi atau memasuki dunia kerja. Hal ini relevan dengan Supreet & Mamta, (2018) ada hubungan yang signifikan antara kematangan pilihan karier dan pengambilan keputusan karier. Disamping itu diketahui bahwa perencanaan karier yang baik menunjukkan tingkat peningkatan kematangan pilihan karier individu (Zhang & Song, 2021).

Secara global perkembangan karier didunia mengalami goncangan apalagi ketika dilanda pandemi Covid-19. Akibatnya, menyebabkan kekacauan dalam sektor -sektor lain yang terhubung secara nasional dan ekonomi global terhambat (Haleem et al., 2020; Jamal & Budke, 2020). Sementara itu, data yang telah diverifikasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan telah mencapai 2.146.667 orang. Itu data terverifikasi terdiri dari 1.132.117 pekerja formal yang dipulangkan, sedangkan 383.645 pekerja diberhentikan. Pekerja sektor informal yang terkena dampak mencapai 630.905 orang (Supriyadi et al., 2020).

Perubahan 2 tahun terakhir dalam skenario global telah membawa isu-isu besar baru ke dunia yang telah menghadirkan beberapa ancaman seperti ketidaksetaraan sosial, dan masalah kerja tingkat pengangguran pemuda global yang terus meningkat (Masenya, 2021). Studi tentang masalah yang terkait dengan kematangan pilihan karier yakni bonus demografi, gender, ketimpangan ekonomi, kebijakan negara di bidang pembiayaan sistem pendidikan relatif tinggi, kelayakan sistem pendidikan itu

sendiri merupakan faktor penghambat perkembangan karier Mahasiswa (Zhukova et al., 2022).

Dampak dari rendahnya tingkat kematangan pilihan karier Mahasiswa beberapa tahun terakhir yakni mengalami krisis identitas karier (Wendling & Sagas, 2022; Wicaksono et al., 2018). Bingung harus bekerja apa dan bagaimana sehingga, salah satu dampaknya ialah meningkatnya jumlah pengangguran terbuka di Indonesia saat ini. Pada tahun 2020 TPT Indonesia mengalami kenaikan hingga 7,07% dibanding tahun sebelumnya yang hanya sekitar 5,23%. Kenaikan TPT tersebut diduga imbas dari pandemi Covid-19 (Nurfadila, 2021). Menurut catatan Badan Pusat Statistik (BPS) peningkatan pengangguran terbesar terjadi pada kelompok anak muda yang berusia 20-29 tahun. Selain itu Yang & Wong, (2020) mengungkapkan interaksi antara konsep diri akademik, prestasi akademik, konsep diri terkait karier, dan kesuksesan pasca sekolah sebagian besar telah diabaikan. Dilansir dari Kompas.com data dari IMF (Dana Moneter Internasional), berikut rangking prediksi jumlah orang yang menganggur di setiap negara Asia Tenggara pada 2023.

- 1) Brunei Darussalam (44 dunia), tingkat pengangguran 6,8 persen.
- 2) Filipina (58 dunia), tingkat pengangguran 5,4 persen.
- 3) Indonesia (59 dunia), tingkat pengangguran 5,3 persen.
- 4) Malaysia (74 dunia), tingkat pengangguran 4,3 persen.
- 5) Vietnam (97 dunia), tingkat pengangguran 2,3 persen.
- 6) Singapura (99 dunia), tingkat pengangguran 2,1 persen.
- 7) Thailand (100 dunia) tingkat pengangguran 1,0 persen.

Berdasarkan data tersebut Indonesia berada pada tingkat keempat se Asia Tenggara. Artinya hal ini perlu menjadi perhatian untuk dicari solusinya.

Keterampilan abad 21 sangat menekankan pada keterampilan *soft skills* bagi Mahasiswa. Pendekatan metakognitif *soft skills* dapat diterapkan dalam berbagai konteks pendidikan sebagai paradigma pelatihan untuk mempercepat inklusi dan keberhasilan Mahasiswa,

karyawan dan warga negara, terutama mereka yang termasuk dalam kelompok rentan seperti penyandang disabilitas (Mitsea et al., 2021). Mengingat situasi ini, di masa depan pasca-COVID-19 model pendidikan perlu merancang program pelatihan yang mempromosikan baik keterampilan keras (khusus kompetensi) dan *soft skills*. Fakta ini mendorong pendidik dalam hal ini Pengelola Bimbingan Karier harus memfasilitasi perkembangan *soft skills* yang optimal kepada Mahasiswa (Fernández-Arias et al., 2021). Pluzhnirova et al., (2021) menambahkan pelaksanaan kegiatan profesional di dunia modern dikaitkan dengan kebutuhan akan peningkatan diri yang konstan, adaptasi terhadap perubahan kondisi untuk mempertahankan daya saing.

Masalah *soft skills* Mahasiswa yang diamati dalam beberapa dekade mengalami penurunan apalagi era sekarang yang aktifitas di Perguruan Tinggi cenderung menggunakan pendekatan secara online. Mode online tidak selalu memungkinkan penggunaannya seperti metode pengajaran seperti kerja kelompok, diskusi, pekerjaan proyek interaktif, yang mempengaruhi pengembangan keterampilan interpersonal di antara Mahasiswa. Selain itu, periode isolasi diri yang lama bisa mempengaruhi kesejahteraan psikologis Mahasiswa terutama untuk mereka yang hidup sendirian (Kakalejcík & Palová, 2019). Sistem pendidikan yang direncanakan dan fleksibel adalah faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia (Labzina et al., 2019). Permasalahan yang terjadi layanan yang tersedia bagi Mahasiswa untuk menunjang *hard skills* dan *soft skills* belum dieksplorasi secara intensif (Keshf & Khanum, 2021). Jelas sekali, pendidikan di Perguruan Tinggi harus difokuskan pada pembentukan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan masa depan.

Secara kongkrit aspek-aspek *soft skills* yang harus dikuasai ialah konsistensi, inisiatif, kemandirian, keberanian, stabilitas dan kontrol diri atas dasar bahwa aspek-aspek tersebut mempengaruhi kematangan pilihan karier Mahasiswa (García et al., 2022). Konsistensi menjadi penting dalam tugas perkembangan karier Mahasiswa di sekolah agar menemukan arah dan prestasi yang diharapkan (Thouin et al., 2022). Aspek selanjutnya ialah inisiatif

(Hang & Zhang, 2022) dalam risetnya menunjukkan bahwa *Student Initiative* (SI) adalah kemampuan kunci dalam mengelola transisi Mahasiswa menuju perkembangan kariernya. Salah satu tugas terpenting lainnya adalah mengembangkan kemampuan Mahasiswa untuk bekerja secara mandiri (Erkinovna, 2022). Mahasiswa diharapkan menguasai metode dan teknik bekerja dengan buku, dengan alat peraga, dalam pelajaran di bawah bimbingan Dosen dan Pengelola Bimbingan Karier. Aspek selanjutnya ialah keberanian, keberanian yang dimaksud ialah kepercayaan diri dan selalu berinovasi pada hal-hal yang baru. Dari perspektif teoritis *self-efficacy* mengarah pada perilaku inovatif di tempat kerja (Dar et al., 2022). Weiss & Zacher, (2022) memperkuat bahwa stabilitas emosional sebagai sumber daya pribadi yang sangat kuat dan mempengaruhi hubungan interpersonal serta peningkatan keterlibatan kerja. Stabilitas relevan dengan kontrol diri yang mengartika bahwa kontrol diri sifat yang baik berpotensi untuk menyelesaikan masalah secara efektif (Troll et al., 2022).

## **B. Tujuan**

Adapun tujuan dari bimbingan karier di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam ialah:

### **1. Bantuan dalam Memilih Bidang Studi**

Banyak Mahasiswa baru yang akan mengubah jurusannya, paling sedikit satu kali selama mereka di perguruan tinggi. Fenomena ini mungkin berlangsung pada sekitar dua tahun pertama di perguruan tinggi. Setiap perubahan disiplin akademik membuat perubahan sepadan dalam perencanaan karier dimana bimbingan karier harus memberikan respon.

### **2. Bantuan dalam Penilaian Diri dan Analisis Diri**

Pilihan-pilihan karier yang sesuai tidak dapat dilakukan oleh individu-individu yang tidak memiliki ide yang cukup jelas mengenai siapa dirinya, kelebihan dan kekurangannya, apa nilai yang dijunjungnya, motivasinya, ciri psikologisnya, dan minatnya kemana. Singkatnya, Mahasiswa harus dibantu menemukan baik identitas pribadi maupun identitas

vokasional yang kemudian dapat dihubungkan dengan dunia kerja.

### **3. Bantuan dalam Memahami Dunia Kerja**

Di tingkat perguruan tinggi, ada kemungkinan bahwa kebanyakan Mahasiswa akan memiliki pemahaman yang luas dan mendalam tentang struktur okupasional. Akan tetapi, banyak Mahasiswa mungkin perlu bantuan dalam eksplorasi segmen khusus dari struktur itu yang secara pribadi relevan, misalnya pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu, harapan pekerjaan dalam suatu bidang okupasional khusus, dan kesempatan yang tersedia dalam bidang yang dipilih.

### **4. Bantuan dalam Pengambilan Keputusan**

Informasi baik tentang diri ataupun tentang suatu diluar diri (yaitu pilihan-pilihan karier), hanya sedikit manfaatnya jika diproses secara efektif. Informasi seperti itu harus diterjemahkan ke dalam tujuan karier jangka pendek dan jangka panjang dan kemudian dites dalam realitas. Secara ideal, rencana pribadi haruslah konsisten dengan yang telah dikumpulkan.

### **5. Bantuan Memasuki Dunia Kerja**

Penempatan dalam arti luas lebih dari sekedar upaya menghubungkan Mahasiswa yang mencari pekerjaan dengan pekerjaan yang tersedia. Penempatan terdiri dari serangkaian layanan yang dimaksudkan untuk membantu Mahasiswa memasuki dunia kerja. Dalam salah satu survey tentang kebutuhan Mahasiswa yang akan menamatkan studi, empat kebutuhan utama yang dinyatakan berhubungan dengan tipe aktivitas ini, yaitu: mendapatkan informasi tentang pendidikan pascasarjana dan beasiswa, memasuki pendidikan pascasarjana, dan mencari pekerjaan.

### **C. Landasan Hukum**

1. UU No 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 78, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 5336);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
4. Surat dari Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan nomor B/286/B.B3/KM.11.0.2019 tanggal 25 April 2019 mengenai Pelaksanaan Pusat karier di tingkat perguruan tinggi.

### **D. Keberhasilan Mahasiswa**

Keberhasilan Mahasiswa secara formal terlihat ketika masuk Perguruan Tinggi dan mendapatkan gelar atau sertifikat (Ewell dan Wellman 2007). Ada banyak aspek yang berbeda dari keberhasilan Mahasiswa, mulai dari alur Mahasiswa di seluruh proses pendidikan (kelulusan sekolah menengah atas, pendaftaran perguruan tinggi, retensi, dan penyelesaian gelar), hingga kualitas dan isi pembelajaran, hingga variabel hasil seperti keterampilan yang dicapai sebagai hasil dari kuliah, hingga pengalaman pendidikan yang positif (seperti keterlibatan Mahasiswa, kepuasan, atau kinerja pascakuliah). Definisi yang luas tentang kesuksesan Mahasiswa diberikan oleh Kuh dkk (2006), yang mendefinisikan kesuksesan Mahasiswa sebagai prestasi akademik, keterlibatan dalam kegiatan yang bertujuan pendidikan, kepuasan, perolehan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diinginkan, ketekunan, pencapaian tujuan pendidikan, dan kinerja pascakuliah.

Masing-masing dimensi ini memiliki implikasi terhadap cara mengukur keberhasilan Mahasiswa dan strategi untuk mengubah perilaku guna meningkatkan kinerja. Dengan demikian, keberhasilan Mahasiswa adalah sebuah konstruksi yang kompleks yang dapat diukur dengan '*hard outcomes*' yang dapat diukur seperti retensi dan kelulusan, dan diukur dengan '*soft outcomes*' seperti keterlibatan Mahasiswa dan jarak yang ditempuh oleh Mahasiswa untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan program (Zepke et al. 2010). Efek potensial dari bimbingan karier terwujud dalam tiga tahap potensial yakni : perubahan sikap langsung dan peningkatan pengetahuan; perubahan perilaku menengah, misalnya melalui peningkatan efisiensi pencarian dan kegigihan atau memasuki program studi tertentu; dan hasil jangka panjang seperti keberhasilan dan kepuasan. Kedua, hasil dari bimbingan karier baik yang terencana maupun tidak, dapat mempengaruhi perilaku dan sikap Mahasiswa baik jangka pendek maupun jangka panjang. Ketiga, penelitian tentang hasil perilaku memerlukan desain tindak lanjut agar selalu mengalami peningkatan positif.

Sebuah tinjauan oleh Killeen dan Kidd (1991) membagi hasil pembelajaran dari bimbingan karier dalam enam kategori utama; 1) faktor sikap yang memfasilitasi pengambilan keputusan yang rasional, seperti berkurangnya kecemasan dalam mengambil keputusan; 2) kesadaran diri: pembelajaran tentang diri sendiri; 3) kesadaran akan peluang: pembelajaran tentang peluang dan pilihan; 4) keterampilan mengambil keputusan: pembelajaran tentang keterampilan dan strategi mengambil keputusan yang rasional; 5) keterampilan transisi: pembelajaran tentang keterampilan mengimplementasikan keputusan (termasuk keterampilan mencari pekerjaan dan keterampilan wawancara); 6) kepastian keputusan. Selain itu, hasil positif juga dilaporkan untuk setiap jenis intervensi bimbingan: kelas dan kursus, lokakarya dan kelompok, bimbingan individu, interpretasi dan umpan balik tes, intervensi berbasis pengalaman, dan intervensi multi-metode. Intervensi karier efektif untuk sebagian besar kelompok usia; bimbingan individu memiliki efek terbesar, diikuti oleh konseling kelompok dan intervensi di dalam kelas. Intervensi tanpa pendampingan memiliki ukuran efek

terkecil; intervensi yang disampaikan melalui komputer merupakan intervensi yang paling hemat biaya (OECD 2004).

## **E. Motivasi Mahasiswa**

Motivasi memainkan peran penting dalam memprediksi keberhasilan di Perguruan Tinggi (Harackiewicz et al. 2002). Selama bertahun-tahun para ahli teori motivasi telah menawarkan berbagai perspektif tentang motivasi, yang telah menghasilkan operasionalisasi yang berbeda dari konstruk ini. Salah satu perspektif yang sudah lama ada tentang motivasi adalah teori nilai harapan (Wigfield dan Eccles 2000). Mengikuti teori ini, motivasi didefinisikan sebagai kecenderungan untuk melakukan suatu kegiatan ketika hasil yang diharapkan bernilai positif dan ada peluang yang baik bahwa hasil tersebut dapat dicapai (Beishuizen dan Asscher 2001). Dalam pandangan teori ini, orang memulai suatu tugas ketika mereka menilai tugas ini penting, menarik atau berguna (nilai positif dari hasil), dan ketika mereka berharap bahwa mereka dapat memenuhi tugas ini dengan sukses (harapan positif untuk sukses) (Rotter 1954). Nilai hasil ditentukan oleh:

### **1. Minat Untuk Mencapai Hasil**

Minat dapat dibangkitkan oleh rasa ingin tahu (motivasi intrinsik) atau oleh hasil positif yang diharapkan dari menyelesaikan tugas dengan sukses (motivasi ekstrinsik). Minat meningkatkan keadaan aktivitas internal (gairah, ketegangan). Materi kuliah akan lebih menarik jika mahasiswa telah mengetahui banyak hal tentang materi yang bersangkutan. Pada umumnya, materi kuliah yang bersifat praktis lebih menarik daripada materi pelajaran yang bersifat abstrak. Minat dapat dibangkitkan dengan memasukkan informasi episodik (petualangan pribadi, anekdot) dalam materi atau dengan memasukkan proposisi-proposisi yang orisinal, tidak logis, kontradiktif, atau paradoksal dalam materi ini.

## **2. Relevansi Hasil**

Mahasiswa harus menyadari bahwa hasil pembelajaran memiliki nilai pribadi bagi mereka, dan penting serta berguna. Setelah mendapatkan wawasan ini, pembelajaran menjadi perilaku yang terarah yang diarahkan pada perubahan dan pertumbuhan pribadi Mahasiswa.

Harapan Mahasiswa untuk sukses ditentukan oleh kepercayaan dirinya. Secara khusus, perasaan Mahasiswa bahwa dia mampu melakukan seperti yang diminta membentuk kontrol diri (Beishuizen dan Asscher 2001). Perasaan ini ditentukan oleh gaya atribusi Mahasiswa, yaitu cara mengaitkan keberhasilan dan kegagalan dengan penyebab internal dan eksternal. Memberikan wawasan kepada mahasiswa mengenai gaya atribusi mereka dapat mempengaruhi motivasi secara positif. Ketika mengejar hasil tertentu, seorang harus memiliki ekspektasi positif akan hasil tersebut, dan menyadari bahwa ia telah mencapai hasil tersebut dengan usahanya sendiri. Dengan cara ini, ekspektasi positif akan kesuksesan dapat benar-benar mengarah pada kesuksesan. Dalam hal pembelajaran, ada dua jenis orientasi tujuan yang berbeda, yaitu orientasi pembelajaran atau tugas, dan orientasi kinerja (Boekaerts dan Simons, 1995). Mahasiswa yang berorientasi pada pembelajaran menganggap pembelajaran sebagai tujuan itu sendiri. Mahasiswa yang berorientasi pada kinerja ingin menunjukkan kemampuan mereka dan lebih suka menerima penilaian yang baik dari orang lain. Ketika bertanya kepada Mahasiswa tentang tujuan yang mereka kejar, berbagai jawaban akan diberikan. Misalnya, Mahasiswa mungkin belajar karena materi yang menarik, untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dipelajari, atau untuk membuktikan diri. Tujuan sangat menentukan usaha yang dicurahkan dalam belajar.

Mahasiswa yang berorientasi pada pembelajaran umumnya memiliki pandangan positif terhadap kemampuan mereka sendiri dan pandangan yang dinamis terhadap pengetahuan dan kecerdasan. Mereka beranggapan bahwa pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh melalui usaha seseorang dan bahwa

kecerdasan adalah bakat yang tidak permanen (Dweck dan Leggett 1988). Dalam pandangan para Mahasiswa ini, pembelajaran meningkatkan kompetensi. Mahasiswa yang berorientasi pada pembelajaran termotivasi secara intrinsik; mereka belajar karena mereka memiliki rasa ingin tahu. Mereka umumnya memilih tugas pembelajaran yang menantang dan lebih menyukai pembelajaran yang lebih dalam. Gaya atribusi mereka ditandai sebagai sangat mudah dikendalikan (Boekaerts dan Simons 1995).

Mahasiswa yang berorientasi pada kinerja menganggap bahwa pengetahuan dan bakat untuk belajar (kecerdasan) adalah stabil dan tidak dapat diubah (Dweck dan Leggett 1988). Mahasiswa yang berfokus pada tujuan kinerja berorientasi untuk melakukan lebih baik daripada yang lain dan untuk menunjukkan kemampuan dan kompetensi mereka, dengan kata lain, mendekati tugas-tugas dalam hal mencoba mengungguli orang lain. Sebaliknya, pada orientasi kinerja penghindaran, Mahasiswa berusaha untuk menghindari terlihat bodoh atau tidak kompeten, yang membuat mereka menghindari tugas (Pintrich 2000a, hal. 544). Jika Mahasiswa memvisualisasikan kemampuan mereka secara negatif, mereka akan memandang pembelajaran sebagai perjuangan yang terus menerus untuk mencegah kegagalan pribadi dalam pandangan orang lain. Oleh karena itu, motivasi mereka untuk belajar berfungsi untuk menunjukkan seberapa baik kinerja mereka dan untuk menutupi kesalahan. Mereka merasa senang ketika orang lain menghargai mereka, yang kemudian meningkatkan status mereka. Mereka umumnya memilih tugas yang memberikan kesempatan untuk menunjukkan seberapa baik kinerja mereka.

Perspektif terakhir mengenai motivasi yang akan dibahas di sini adalah konsep pembelajaran yang diatur sendiri. Mengikuti Pintrich (2000b, hlm. 453), pembelajaran yang diatur sendiri, atau pengaturan diri, adalah "proses aktif dan konstruktif di mana Mahasiswa menetapkan tujuan untuk pembelajaran mereka dan kemudian berusaha memantau, mengatur, dan mengendalikan kognisi, motivasi, dan perilaku mereka, dipandu dan dibatasi oleh tujuan dan fitur kontekstual di lingkungan". Seperti yang ditunjukkan oleh Zusho dkk. (2003, hlm. 1083) dalam model umum

motivasi dan pembelajaran yang diatur sendiri, "karakteristik pribadi tertentu seperti usia, jenis kelamin, etnis, dan pengetahuan sebelumnya, bersama dengan faktor-faktor kontekstual di kelas, membantu membentuk bagaimana seorang individu melakukan pendekatan, keterlibatan, dan respon terhadap tugas pencapaian, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat pemrosesan kognitif dan, pada akhirnya, hasil seperti pilihan, usaha, ketekunan, dan prestasi akademik.

Proses motivasi, Zusho dkk. (2003) membedakan empat komponen motivasi dalam model mereka. Yang pertama adalah efikasi diri, yang didefinisikan oleh Zusho dkk. (2003) sebagai "penilaian terhadap kemampuan mereka untuk melakukan suatu tugas, serta keyakinan mereka tentang peran mereka dalam mata kuliah". Secara umum, para peneliti telah menunjukkan bahwa lebih adaptif untuk memiliki keyakinan efikasi yang lebih tinggi. Menurut Zusho dkk. (2003) Mahasiswa yang percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas secara memadai dan memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam kemampuan mereka untuk melakukannya biasanya menunjukkan tingkat pencapaian akademik tertinggi, dan juga terlibat dalam perilaku akademik yang mendorong pembelajaran (Bandura 1997; Schunk 1991). Komponen motivasi kedua adalah keyakinan nilai tugas, atau keyakinan tentang kegunaan dan pentingnya suatu mata kuliah (Zusho et al. 2003). Seperti yang telah ditunjukkan sebelumnya mengenai teori nilai harapan, diyakini bahwa memiliki keyakinan nilai tugas yang lebih tinggi akan menguntungkan; biasanya, para peneliti telah menunjukkan hubungan positif antara keyakinan nilai tugas dengan tingkat yang lebih dalam dari proses kognitif dan kinerja (Pintrich 1999).

Ketiga, ialah motivasi yang berorientasi pada tujuan yang dapat didefinisikan secara singkat sebagai tujuan individu ketika mendekati, terlibat, dan merespons situasi pencapaian. Secara khusus, "para ahli teori tujuan biasanya mengidentifikasi dua tujuan pencapaian utama - tujuan penguasaan dan kinerja - sebagai faktor penentu penting dalam motivasi dan kinerja Mahasiswa (Zusho et al. 2003, p. 1083). Komponen motivasi terakhir dalam model Zusho

dkk (2003) adalah pengaruh, yang didefinisikan dalam bentuk minat dan kecemasan. Minat, yang didefinisikan sebagai ketertarikan pribadi terhadap materi perkuliahan atau kesukaan terhadap materi, telah dikaitkan dengan proses kognitif yang lebih dalam serta tingkat pencapaian yang lebih tinggi (Pintrich 1999). Kecemasan, atau kekhawatiran umum dan emosi negatif tentang melakukan dengan baik di kelas, telah ditemukan memiliki konsekuensi negatif pada kognisi dan kinerja (Zeidner 1995).

Sehubungan dengan motivasi Mahasiswa tahun pertama, kesulitan dalam transisi dari sekolah menengah ke Universitas telah menjadi perhatian besar para peneliti internasional. Seperti yang dikemukakan Tinto (2010), ekspektasi yang ditetapkan oleh institusi untuk kualitas atau tingkat usaha yang diperlukan untuk kinerja yang sukses sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja Mahasiswa tahun pertama. Seperti yang ditunjukkan oleh data dari Survei Nasional Keterlibatan Mahasiswa di Amerika Serikat, ekspektasi Mahasiswa terhadap jumlah pekerjaan atau usaha yang harus mereka investasikan agar berhasil cenderung menurun selama tahun pertama. Akibatnya, Mahasiswa tampaknya mengeluarkan lebih sedikit usaha dalam studi mereka daripada yang diharapkan atau diinginkan oleh fakultas, terutama selama tahun pertama perkuliahan yang kritis (Tinto 2010). Seperti yang disimpulkan oleh ilmuwan Jerman, Busse (2011), salah satu konsekuensi dari transisi ini adalah penurunan yang signifikan dalam motivasi intrinsik yang dialami oleh Mahasiswa selama tahun pertama.

Berdasarkan bukti insidental yang mengindikasikan hilangnya motivasi di kalangan Mahasiswa tahun pertama. Motivasi Mahasiswa paling banyak berkurang pada tahap pertengahan tahun akademik dan agak pulih menjelang akhir tahun (Busse 2011). Selama tahun akademik, kurangnya keterlibatan merupakan topik yang sering muncul, terutama dalam kurikulum Universitas. Salah satu alasan hilangnya keterlibatan ini adalah karena tingkat tantangan yang dirasakan oleh Mahasiswa. Terkait dengan bimbingan karier di Perguruan Tinggi, berbagai efek potensial dari bimbingan karier menumbuhkan motivasi Mahasiswa. Seperti yang

dikemukakan oleh Conti (2000), penyediaan penawaran mata kuliah yang menarik, tutor yang inspiratif, kegiatan sosial dan ekstrakurikuler yang menarik, tempat tinggal yang nyaman, dan dukungan emosional bagi Mahasiswa dapat memfasilitasi motivasi intrinsik dan penyesuaian diri Mahasiswa baru (Conti, 2000). Lebih lanjut, Haarala-Muhonen dkk. (2011) menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kecepatan belajar Mahasiswa selama tahun akademik pertama mereka membutuhkan konseling belajar untuk menginterpretasikan pengetahuan disiplin ilmu dan memperjelas persyaratan mata kuliah untuk mereka (Haarala-Muhonen dkk. 2011).

#### **F. Urgensi Bimbingan Karier di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam**

Wen (2009) menginterpretasikan pentingnya bimbingan karier dalam konteks Universitas umum maupun Islam dari dua perspektif, (1) kebutuhan Mahasiswa, dan (2) pengembangan Universitas. Bagi Mahasiswa, perencanaan karier dapat membantu mereka menentukan tujuan pribadi dan memutuskan arah saat ini dan masa depan. Bimbingan karier semacam itu sangat membantu mereka dalam mengatasi kesalahpahaman dalam memilih karier, dalam memilih jalur studi, dan dalam mengidentifikasi kekuatan potensial mereka untuk meningkatkan daya saing mereka untuk mendapatkan posisi. Bimbingan karier yang efektif memberikan panduan dengan visi jangka panjang untuk perencanaan karier, yang darinya Mahasiswa dapat memperoleh manfaat dengan menyadari potensi mereka yang sebenarnya dalam hidup (Guo 2009). Bagi Universitas, bimbingan karier dapat membantu mendorong reformasi yang diperlukan dalam pengajaran dan dapat meningkatkan tingkat keterserapan lulusannya, sehingga meningkatkan reputasi Universitas. Memecahkan masalah ketenagakerjaan tidak hanya terkait dengan Mahasiswa dan keluarga mereka, tetapi juga dengan reputasi Universitas, dan bahkan dengan politik negara, pembangunan ekonomi, dan mempertahankan masyarakat yang harmonis (Li dan Ye 2001). Perguruan Tinggi Keagamaan Islam memiliki keunggulan dari

Perguruan Tinggi Umum lain karena dibekali ilmu agama disetiap prodi yang ada. Harapannya adalah Mahasiswa menguasai berbagai disiplin ilmu, terampil, kreatif, berfikir positif dalam meraih kesuksesan.



# BAB II

## TEORI KARIER

*"Jika Anda tidak tahu ke mana Anda akan pergi, Anda akan berakhir di tempat lain."*

*Yogi Berra*

### A. Teori Karier Super

Donald Super adalah tokoh utama dalam teori pilihan karier. Pendekatan perkembangan Super didasarkan pada lima tahap kehidupan (Donald E Super, 1981) :

1. Pertumbuhan (lahir hingga 14 tahun) Fantasi (4-10): kebutuhan sangat dominan. Minat (11-12). Daya Serap (13-14): mempertimbangkan kemampuan serta persyaratan pekerjaan.
2. Eksplorasi (15-24) Tentatif (15-17): pilihan tentatif dibuat dan dicoba dalam fantasi, diskusi dan pekerjaan dicoba dalam fantasi, diskusi dan pekerjaan. Transisi (18-21) ; faktor realitas lebih diperhatikan saat individu memasuki pekerjaan, pelatihan, atau pendidikan lanjutan. Percobaan (21-24): mencoba pilihan yang cocok.
3. Pembentukan (24-44) Percobaan (24-30): kemungkinan akan diuji kesesuaiannya. Stabilisasi (31-44): sebuah pola muncul dan individu tersebut individu berusaha untuk mengamankan posisinya dalam pekerjaan.
4. Pemeliharaan (44-64) Posisi kerja dikonsolidasikan.
5. Penurunan (65+) Pensiun atau pengurangan peran kerja.

Konsep teori Super & Nevill, (1984) digunakan karena perkembangan karier turut dipengaruhi faktor internal maupun eksternal. Karier dimulai dengan pendidikan dan pekerjaan serta berlanjut dengan pekerjaan dan kedudukan struktural ataupun

fungsional (C. M. Super & Super, 1994 :81). Pemilihan karier telah digambarkan sebagai situasi provokatif yang membutuhkan refleksi sistematis pada kekuatan, nilai, dan lingkungan (Magolda, 2009). Adapun aspek dalam perkembangan karier ditunjukkan dengan kemampuan seseorang untuk membuat keputusan yang sesuai dengan karakteristik pribadi, memperhitungkan peluang, dan pemecahan masalah dalam menghadapi tantangan. Hal yang menjadi dasar dalam kajian ini ialah kekayaan budaya ditawarkan sebagai kekuatan yang dapat mendorong keberhasilan akademik dan karier (Garriott, 2020). Leong & Brown, (1995) menegaskan komparasi budaya dan identitas karier akan mendapatkan gambaran secara komprehensif berkenaan dengan informasi dan peluang kerja individu. Budaya nasional berhubungan dengan cara individu mendefinisikan kesuksesan karier (Benson et al., 2020).

Nilai-nilai budaya telah didemonstrasikan untuk membingkai bagaimana individu memandang lingkungan kerja (Triandis, 1994; Tsui et al., 2007). Budaya telah terbukti mempengaruhi pilihan karier, motivasi, dan sikap Mahasiswa di berbagai negara (Gunkel et al., 2013). Berdasarkan konsep tersebut jelas bahwa perbedaan budaya membentuk pandangan individu tentang kesuksesan karier. Budaya relevan dengan nilai-nilai sosial yang ada di masyarakat. Konteks sosial juga memberikan kondisi yang membentuk konsep diri atau identitas individu, isi dan sifat struktur pekerjaan, bentuk dan kebebasan akses terhadap pekerjaan, dan siapa yang kemungkinan akan memperoleh pekerjaan. Konteks sosial, kemudian, juga merupakan benih-benih untuk masalah karier yang menjadi isi dari bimbingan karier (Herr, 1996). Dengan demikian, konteks sosial mempengaruhi pilihan yang tersedia bagi individu dan memperkuat beberapa perilaku karier.

Model yang kami jelaskan dalam bab ini merupakan pendekatan praktis yang bersifat personal. Model ini berasal dari teori pilihan pekerjaan sebagai sebuah model kerja, model ini telah dikembangkan melalui pengalaman yang luas di lapangan dan akan terus berkembang berdasarkan pengalaman lebih lanjut. Setelah memahami tentang pendekatan dan model yang berfokus pada pemahaman tentang diri sendiri, kita juga dapat mengenali

kebijaksanaan dalam pepatah, "Tidak ada manusia yang bisa berdiri sendiri". Setiap individu tunduk pada pengaruh yang diberikan tidak hanya oleh individu-individu penting lainnya dalam kehidupannya, namun juga oleh interaksi kompleks yang terjadi dalam masyarakat tempat ia berada. Gambar 2.1 memberikan gambaran diagramatis tentang semua faktor yang berpengaruh terhadap individu dan yang harus dipahami oleh Pengelola Bimbingan Karier/ penasihat karier yang bekerja dengan Mahasiswa/konseli (Ali and Graham, 2001 :30-40).

### 1. Tahapan Kehidupan

Donald Super telah menetapkan teorinya tentang pilihan pekerjaan dalam konteks lima tahap kehidupan yang didasarkan pada pertumbuhan dan perubahan fisik. Hal-hal ini dapat dikaitkan dengan serangkaian masalah karier di mana individu mungkin perlu membuat keputusan pada titik-titik yang berbeda dalam hidup mereka.

Tahapan	Karakteristik
<b>Tahapan 1 : Pertumbuhan</b>	Pertumbuhan (Kelahiran hingga usia 14 tahun) Anak menjadi sadar sebagai seorang individu dan mengembangkan kesadaran akan minat dan kemampuan pribadi. Proyeksi anak tentang dirinya di masa depan dimulai dengan gagasan fantasi tentang apa yang dia inginkan. Pada akhir tahap ini, fantasi mulai diliputi oleh penilaian yang lebih realistis tentang apa yang mungkin terjadi mengingat kemampuan anak.
<b>Tahap 2 : Eksplorasi</b>	(Usia 15-24 tahun) Tahap ini mencakup masa remaja dan masa dewasa awal. Ini adalah periode pencarian jati diri yang intensif di beberapa bidang, sering disertai dengan periode kritik diri yang akut dan keraguan diri. Meskipun ada

	<p>perkembangan keinginan untuk mandiri, sering kali ada bukti bahwa ada kebutuhan untuk mendapatkan persetujuan dari 'orang lain yang signifikan'. Dalam hal pilihan pekerjaan, individu dihadapkan pada berbagai sumber informasi faktual dan impresionistik tentang karier. Seiring dengan berkembangnya eksperimen dengan pilihan karier, individu bergerak lebih dekat dengan konsep realistik tentang peran pekerjaan yang disukai - yang mungkin bertentangan dengan apa yang sebenarnya tersedia.</p>
<p><b>Tahapan 3 : Pembentukan</b></p>	<p>(Usia 25-44 tahun) Tahap ini dikaitkan dengan uji coba pekerjaan yang berkelanjutan untuk menguji kesesuaian, diikuti dengan periode stabilisasi yang lebih lama di mana peran vokasional individu dialami melalui kemajuan dalam pekerjaan atau serangkaian pekerjaan.</p>
<p><b>Tahapan 4 : Pemeliharaan</b></p>	<p>(Usia 45-64 tahun) Super menggambarkan tahap ini sebagai tahap 'buah dan pemenuhan diri' jika individu telah mencapai tujuan karier sebelumnya, atau tahap frustrasi jika fase sebelumnya tidak berujung pada identitas kejuruan yang memuaskan. Menjelang akhir fase ini, individu menghadapi prospek pensiun dan meresponsnya secara positif atau negatif.</p>
<p><b>Tahapan 5 : Kemunduran</b></p>	<p>(Usia 65 tahun ke atas) Setiap orang bereaksi secara berbeda terhadap fase ini. Beberapa orang memandangnya sebagai periode kebebasan untuk mengembangkan minat, pekerjaan sukarela, atau pendidikan yang tidak sempat mereka lakukan selama masa kerja.</p>

## **2. Peristiwa dalam Hidup**

Ketika individu berkembang melalui tahap-tahap yang dijelaskan di atas, peristiwa-peristiwa penting dapat terjadi dalam hidup mereka, yang menyebabkan mereka menilai kembali nilai-nilai, konsep diri, dan hubungan mereka dengan orang lain. Pengalaman-pengalaman ini termasuk meninggalkan rumah, pernikahan, kelahiran seorang anak, kehilangan orang yang penting karena kematian atau cara lain, menjadi sakit parah atau cacat dan berbagai keadaan lain yang entah bagaimana mengubah kehidupan individu. Titik balik dalam kehidupan tersebut mengharuskan individu untuk melakukan transisi dari satu kondisi keberadaan, pemikiran, atau tindakan ke kondisi lainnya. Meskipun setiap orang memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam mengatasi perubahan dan beradaptasi dengan keadaan dan hubungan yang baru, kebanyakan orang membutuhkan waktu untuk melalui proses menerima perubahan dan melanjutkan ke tahap berikutnya.

## **3. Keluarga**

Lingkungan psikologis dan norma-norma perilaku yang diberikan oleh keluarga merupakan hal yang penting, namun sebagian besar tidak disadari oleh individu. Eric Berne mengembangkan sebuah matriks untuk menginterpretasikan pengaruh-pengaruh ini dalam teorinya tentang analisis transaksional. Berne percaya bahwa seseorang berfluktuasi di antara tiga keadaan ego, yang dapat digambarkan sebagai pola pemikiran, perasaan, dan perilaku.

Ego State	Manifestation
<b>Orang Tua</b>	Individu dalam kondisi ini dapat menunjukkan perilaku mengendalikan (terikat oleh aturan dan umumnya bersifat melarang atau bahkan menghukum), atau perilaku mengasuh (menunjukkan kepedulian, simpati, dan dukungan untuk orang lain atau diri sendiri).
<b>Dewasa</b>	Keadaan ini ditandai dengan kemampuan untuk mendekati situasi secara realistis dan menilainya secara rasional berdasarkan informasi yang tersedia. Hal ini terkait dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.
<b>Anak-Anak</b>	Individu dalam kondisi ini didorong oleh perasaan dan sikap yang tidak terselesaikan di masa kanak-kanak yang mungkin berasal dari keinginan orang lain. Dalam nada yang lebih positif, ketika perasaan yang tertekan menemukan semacam resolusi, maka aspek-aspek yang lebih alami dari masa kanak-kanak dapat muncul kembali dan terlihat dalam ekspresi spontanitas, kreativitas, dan pengasuhan diri. Dalam proses ini, mungkin akan terjadi pemberontakan yang cukup besar terhadap figur otoritas karena 'inner child' berusaha untuk menemukan kemandirian yang lebih besar.

Berne percaya bahwa orang-orang menjalankan hidup mereka sesuai dengan 'naskah' yang sebagian besar tidak mereka sadari dan berasal dari pengaruh orang tua. Bahkan ketika orang berpikir di kemudian hari bahwa mereka membuat keputusan secara otonom, pengaruh yang sebagian besar tidak disadari ini mungkin memiliki pengaruh yang kuat atas kehidupan mereka. Hal ini dapat menyebabkan

mereka menekan kecenderungan alamiah mereka atau merasa bersalah ketika menyimpang dari 'naskah' mereka. Ketika sifat dari 'naskah' dapat dipahami, maka kekuatan dari pengaruh tertentu untuk mempengaruhi pengambilan keputusan dapat secara sadar dikenali dan ditangani dengan lebih tepat.

#### **4. Teman Sebaya**

Di samping pengaruh orang tua, keinginan untuk diterima oleh teman sebaya memiliki pengaruh yang kuat, terutama pada masa remaja. Pentingnya pengaruh ini dijelaskan dalam salah satu tahap teori perkembangan psikososial Erik Erikson. Teori Erikson menggambarkan delapan tahap kehidupan, tetapi tahap di mana pengaruh teman sebaya paling kuat adalah masa remaja, antara usia 14 dan 20 tahun. Erikson menggambarkannya sebagai periode di mana rasa identitas individu yang muncul berbenturan dengan kebingungan peran saat remaja berusaha meninggalkan identitas masa kecilnya, tetapi belum mengklasifikasikan identitas masa depannya dalam hal peran vokasional dan sosial di masyarakat. Hal ini memiliki kemiripan dengan teori tahapan kehidupan Super. Ketidakpastian yang dialami selama fase ini dapat membuat remaja mencari identitas yang sama dengan sekelompok teman sebaya. Ketika remaja berusaha untuk membangun kemandirian dari orang tua atau menemukan identitasnya sendiri, mungkin ada daya tarik yang kuat untuk bergabung dengan kelompok teman sebaya yang nilai dan pola perilakunya jauh berbeda dari keluarga, terutama ketika mungkin sulit baginya untuk menemukan identitasnya sendiri di dalam kerangka keluarga.

#### **5. Norma-Norma Sosial**

Di luar pengaruh keluarga dan teman sebaya, terdapat seperangkat adat istiadat sosial yang kompleks yang ditetapkan oleh budaya tertentu untuk mengatur masyarakat dan untuk membedakan antara apa yang oleh sebagian besar

orang disebut sebagai perilaku 'normal' dan 'tidak normal'. 'Budaya' ini dapat didasarkan pada kebangsaan, asal etnis, kelas sosial, kelompok usia atau jenis kelamin. Sebuah teori pembelajaran sosial dalam pilihan pekerjaan telah dikembangkan oleh Mitchell, Jones dan Krumboltz. Teori ini mengidentifikasi empat kondisi yang memengaruhi persepsi individu terhadap pilihan karier yang realistis.

Faktor	Konsekuensi
<b>Genetika dan kemampuan</b>	Bakat fisik dan mental mengesampingkan beberapa pekerjaan (misalnya, kekurangan penglihatan bagi seorang pilot) dan memungkinkan pekerjaan lainnya (kemampuan musik bagi penyanyi opera).
<b>Lingkungan</b>	Kurangnya kesempatan sosial dan pendidikan atau dorongan untuk bercita-cita mencapai tujuan yang ambisius dapat menekan ekspektasi karier seseorang.
<b>Pengalaman Belajar</b>	Ada atau tidak adanya panutan yang dapat dijadikan panutan oleh seseorang akan mempengaruhi pandangannya tentang apa yang mungkin dicapai oleh seseorang dengan jenis kelamin, kelas sosial, asal etnis, dan latar belakang secara umum.
<b>Keterampilan Pendekatan Tugas</b>	Kecuali jika seseorang telah belajar untuk memperjelas nilai-nilainya, mencari informasi, mengevaluasi konsekuensi dari pilihan karier, memilih pilihan yang disukai dan merencanakan untuk mencapainya.

Penasihat karier memiliki peran penting dalam memastikan bahwa individu yang mungkin dirugikan oleh faktor-faktor seperti kecacatan fisik, lingkungan sosial atau diskriminasi atas dasar jenis kelamin, usia atau ras didorong untuk berpikir di luar keterbatasan ini dan diberikan strategi untuk mengatasi kesulitan yang mungkin mereka hadapi.

## **6. Pasar Tenaga Kerja**

Teori Super tentang lima tahap kehidupan termasuk periode panjang 'kemapanan' (usia 25-44 tahun) dan 'pemeliharaan' (usia 45-64 tahun), telah dikritik karena kurang memperhitungkan faktor ekonomi yang berpengaruh pada pilihan karier. Super kemudian memodifikasi teorinya untuk mengakui pentingnya 'faktor penentu situasional. Pilihan pekerjaan disusun oleh faktor-faktor di luar individu, termasuk kelas sosial, peluang pendidikan dan keadaan pasar tenaga kerja saat ini, tergantung pada tren ekonomi dalam penawaran dan permintaan.

### **B. Kematangan Pilihan Karier**

Kematangan pilihan karier menyiratkan identitas yang stabil yang memberikan kerangka kerja bagi individu untuk membuat pilihan karier, pembentukan persepsi diri yang mengkrystal, dan keterampilan yang berkembang. Kematangan pilihan karier merupakan proses perkembangan yang berkelanjutan dan menunjukkan karakteristik dan sifat-sifat yang dapat diidentifikasi secara spesifik dan penting bagi perkembangan karier. Karakteristik kematangan pilihan karier adalah ketegasan dan kemandirian, pengetahuan tentang informasi pekerjaan, dan keterampilan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Terakhir, menentukan peran seksual yang sesuai dan mencapai hubungan dengan teman sebaya merupakan tugas perkembangan yang penting bagi remaja (Havighurst, 1972). Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas ini sangat penting untuk penyesuaian sosial pada tahap kehidupan. Perilaku yang bertanggung jawab secara sosial menyiratkan bahwa langkah pertama telah diambil dalam mencapai kemandirian emosional dari orang tua dan orang dewasa lainnya. Menurut Havighurst, pola hubungan sosial yang dipelajari selama masa remaja sangat mempengaruhi penyesuaian diri seseorang terhadap aturan dan peran hidup, termasuk peran kerja, dari masyarakat yang dominan.

Kematangan karier mengacu pada kemampuan individu dan kesiapan untuk membuat pilihan karier (Harlow & Bowman, 2016). Hal ini termasuk memiliki pengetahuan yang memadai terhadap dunia kerja dan pemahaman yang realistis tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai karier tertentu. Kematangan pilihan karier merupakan aspek yang perlu dimiliki Mahasiswa untuk menunjang karier di masa depan. Secara harfiah kematangan pilihan karier yaitu keberhasilan dan kesiapan individu untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan yang terdapat dalam setiap tahapan perkembangan karier (D. E. Super & Nevill, 1984). Lebih lanjut Wallbrown et al.,(1986) memperjelas bahwa kematangan pilihan karier individu ialah kemampuan dalam mengambil suatu keputusan karier yang meliputi penetapan tujuan, pilihan yang realistis dan konsisten. Kematangan pilihan karier mengarah pada pengenalan karier secara menyeluruh, diawali dengan mengenali potensi diri, memahami lapangan kerja yang sebenarnya, perencanaan sampai dengan menentukan pilihan yang tepat. Pada tingkat global, diasumsikan bahwa semakin baik pengetahuan mengenai pekerjaan dan perencanaan karier, maka semakin baik tingkat kematangan pilihan karier individu (Jawarneh, 2016).

Kematangan pilihan karier individu/Mahasiswa mampu diukur atas dasar penguasaan tugas-tugas perkembangan karier, berdasarkan tingkatan usia atau kecakapan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan hidup berkenaan dengan pekerjaan/karier. Hal ini didasarkan oleh Herr et al.,(2004) yang menyatakan pengukuran kematangan pilihan karier dibutuhkan dengan tujuan: (1) mampu menilai kesiapan pribadi dalam pengambilan keputusan pendidikan dan karier, (2) berfungsi sebagai instrument-instrument dalam menentukan strategi/intervensi, dan (3) mengevaluasi strategi-strategi yang ditujukan untuk membantu individu dalam mencapai tujuannya.

### C. Teori *Soft Skills*

*Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta (Elfindri, 2011: 67). *Soft skills* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hard skills*. Keberadaan antara *hard skill* dan *soft skill* sebaiknya seimbang, seiring dan sejalan. Kebutuhan akan keterampilan *soft skill* muncul dari masalah dunia nyata yang dihasilkan dari penerapan keterampilan teknis dalam suatu latihan (England et al., 2020). Penegasannya mengharuskan Mahasiswa untuk mempelajari *soft skills* dengan harapan agar dapat diterapkan dalam dunia kerja.

Kebutuhan akan keterampilan *soft skills* muncul dari masalah dunia nyata yang dihasilkan dari penerapan keterampilan teknis dalam suatu latihan (England et al., 2020). Penegasannya mengharuskan Mahasiswa untuk mempelajari *soft skill* dengan harapan agar dapat diterapkan dalam dunia kerja. Keterampilan *soft skill* yang telah dibahas secara universal selama ini dominan kepada aspek berpikir kritis, pemecahan masalah, kepemimpinan, tanggung jawab, komunikasi, dan kolaborasi (Devedzic et al., 2018). Berdasarkan penelitian orientasi masa depan, pendidik harus lebih fokus menemukan pendekatan yang paling efektif untuk meningkatkan *soft skill* Mahasiswa (AlHouli & Al-Khayatt, 2020).

Secara kongkrit aspek-aspek *soft skills* yang masih akan difokuskan dalam penelitian ini ialah konsistensi, inisiatif, kemandirian, keberanian, stabilitas dan kontrol diri atas dasar bahwa aspek-aspek tersebut mempengaruhi kematangan pilihan karier Mahasiswa (García et al., 2022). Konsistensi menjadi penting dalam tugas perkembangan karier Mahasiswa di sekolah agar menemukan arah dan prestasi yang diharapkan (Thouin et al., 2022). Selanjutnya ialah inisiatif Hang & Zhang, (2022) dalam risetnya menunjukkan bahwa *Student Initiative* (SI) adalah kemampuan kunci dalam mengelola transisi Mahasiswa menuju perkembangan kariernya. Salah satu tugas terpenting lainnya adalah mengembangkan kemampuan Mahasiswa untuk bekerja

secara mandiri (Erkinovna, 2022). Hal ini diperkuat oleh Widuroyekti et al.,(2022) kemandirian Mahasiswa dipengaruhi oleh konsep diri akademik dan pengalaman Mahasiswa diharapkan menguasai metode dan teknik bekerja dengan buku, dengan alat peraga, dalam pelajaran di bawah bimbingan guru matapelajaran dan Pengelola Bimbingan Karier.

Aspek selanjutnya ialah keberanian, keberanian yang dimaksud ialah kepercayaan diri dan selalu berinovasi pada hal-hal yang baru. Dari perspektif teoritis *self-efficacy* mengarah pada perilaku inovatif di tempat kerja (Dar et al., 2022). Weiss & Zacher, (2022) memperkuat bahwa stabilitas emosional sebagai sumber daya pribadi yang sangat kuat dan mempengaruhi hubungan interpersonal serta peningkatan keterlibatan kerja. Stabilitas relevan dengan kontrol diri yang mengartika bahwa kontrol diri sifat yang baik berpotensi untuk menyelesaikan masalah secara efektif (Troll et al., 2022).

# BAB III

## KONTEN BIMBINGAN KARIER

*“Kamu Sekarang Berada Di Persimpangan Jalan. Ini Adalah Kesempatan Untuk Membuat Keputusan Paling Penting Yang Pernah Anda Buat. Lupakan Masa Lalu, Siapa Kamu Sekarang? Anda Telah Memutuskan Untuk Menjadi Siapa? Buat Keputusan Ini Dengan Sadar. Buatlah Dengan Hati-Hati. Buatlah Dengan Kuat.*

*” Anthony Robbins”*

### A. Rencana

Rencana karier berkaitan pada saat individu mengkonstruksikan suatu rencana secara jelas dan sistematis. Teori konstruksi karier terdiri dari beberapa pokok penting diantaranya (Brown, 2002: 155-156) :

1. Individu dan institusinya menyusun rencana masa depan melalui peran sosial. Struktur kehidupan seseorang, dibentuk oleh proses sosial seperti gender. Keseimbangan antara peran inti, seperti pekerjaan dan keluarga, mempromosikan stabilitas, sedangkan ketidakseimbangan menghasilkan kesenjangan.
2. Pekerjaan memberikan peran inti agar kepribadian dapat fokus dalam mengerjakan sesuatu, meskipun untuk beberapa individu ada yang memiliki prinsip insidental, atau bahkan tidak ada.
3. Pola karier individu ditentukan oleh tingkat sosial ekonomi orang tua pendidikan, kemampuan, ciri kepribadian, konsep diri, dan kemampuan beradaptasi dalam berinteraksi dengan peluang yang ada.
4. Setiap memiliki karakteristik, kemampuan, kepribadian sifat, dan konsep diri.yang berbeda.

5. Keberhasilan pekerjaan tergantung pada sejauh mana individu menemukan peran yang sesuai untuk mengoptimalkan pekerjaan mereka.
6. Tingkat kepuasan yang dicapai orang dari pekerjaan adalah proporsional, yakni sejauh mana mereka mampu mengimplementasikan kemampuannya sesuai dengan konsep diri. Selain itu kepuasan kerja tergantung pada pendirian dalam jenis pekerjaan, situasi kerja, dan cara dari kehidupan di mana seseorang dapat memainkan jenis peran yang ada.
7. Proses rencana karier pada dasarnya adalah proses pengembangan dan menerapkan konsep diri yang sesuai. Konsep diri berkembang melalui interaksi yang diwariskan bakat, penampilan fisik, kesempatan untuk mengamati dan bermain berbagai peran, dan evaluasi.
8. Meskipun konsep diri menjadi semakin stabil di akhir masa remaja ke depan, sehingga memberikan beberapa kontinuitas dalam pilihan dan penyesuaian. Konsep diri juga dapat berkembang sesuai dengan perubahan situasi lingkungan yang dinamis.
9. Konstruksi karier didorong oleh pengembangan keahlian dan dihasilkan oleh tanggapan terhadap tugas-tugas perkembangan karier.
10. Konstruksi karier, pada tahap tertentu, dapat dikembangkan oleh: diskusi yang menjelaskan tugas pengembangan karier, latihan yang memperkuat kebugaran adaptif, dan aktivitas yang memperjelas dan memvalidasi konsep diri.

Perencanaan karier Mahasiswa ditempuh melalui beberapa langkah yakni; penilaian diri, pilihan akademik, pengalaman relevan/praktis, pencarian kerja/sekolah lanjutan, dan perubahan karier. Setiap langkah menentukan kompetensi dan menyediakan ide-ide dan strategi bagaimana bisa membangun kompetensi. Kemampuan untuk merencanakan adalah bagian dari manajemen karier yang dimulai dari identifikasi tujuan. Identifikasi tujuan jangka panjang bagian dari proses pengembangan karier. Proses yang berlangsung seumur hidup, dan karena pilihan sangat

beragam membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk dicapai, penting untuk mengidentifikasi tujuan jangka panjang. Banyak konselor karier menasihati klien mereka untuk merancang manajemen karier antara satu, dua, lima, atau 10 tahun kedepan. (Guidance, 2006).

Setelah melalui tahap identifikasi dilanjutkan pada pengambilan keputusan. Banyak ahli teori melihat pengambilan keputusan keterampilan yang sangat penting untuk manajemen karier. Kerampilan pengambilan keputusan ditandai dengan: (1) mengenali pilihan, (2) memahami target dan capaian ke depan, (3) mempertimbangkan pro dan kontra dari pilihan dan hasil, (4) mengenali alternatif hasil, dan (5) memilih pilihan itu bukan hanya bisa dilakukan tetapi berorientasi pada apa yang akan diraih.

## **B. Aktualiasi**

Mahasiswa yang mengaktualisasikan diri dipahami ketika mampu mendengarkan kata hati, bertanggung jawab, jujur, dan beraktifitas. Individu mengalami sepenuhnya, nyata, mandiri dengan konsentrasi dan totalitas. Oleh karena itu tugas Pengelola Bimbingan Karier/Konselor adalah membantu mereka menjadi lebih baik dan menyadari potensi yang dimiliki (A. Maslow, 1965). Jika ditinjau dalam perspektif pendidikan, terdapat dua jenis pendekatan yakni ekstrinsik dan intrinsik. Pendekatan intrinsik melibatkan proses yang dapat membantu orang menjadi berdaya dan mampu. Tujuan utama dari semua pendidikan termasuk pendidikan orang dewasa, dan juga tujuan utama bimbingan yaitu mengaktifkan dirinya untuk belajar. Terdapat Delapan cara untuk mengaktualisasikan diri (A. H. Maslow, 1971) :

1. Alami segala sesuatu sepenuhnya, dengan jelas, tanpa pamrih. Libatkan diri secara langsung, berkonsentrasi, biarkan semuanya menyatu dalam diri.
2. Hidup adalah proses berkelanjutan untuk memilih antara keamanan dan risiko. Susun berbagai alternatif rencana dengan rasional setiap hari.
3. Cobalah untuk mendengarkan kata hati yang seharusnya dipikirkan dan dirasakan.

4. Jika ragu jujurilah dan lihat kondisi diri sendiri, tentunya akan menumbuhkan rasa bertanggung jawab. Tanggung jawab merupakan bagian dari aktualisasi diri.
5. Pertimbangkan apa yang menjadi minat atas diri sendiri dan lingkungan.
6. Gunakan kecerdasan dengan baik tanpa memperdulikan seberapa kecil dampak yang diperoleh.
7. Jadikan pengalaman sebagai pengembangan diri. Singkirkan ilusi dan gagasan palsu.
8. Cari tahu siapa diri kita, apa yang disukai dan tidak disukai, apa yang baik dan apa yang buruk, ke mana akan pergi dan apa saja misi ke depannya. Membuka diri untuk hal-hal yang baru agar memiliki wawasan dan kesempatan yang semakin luas.

### **C. Falsafah Budaya**

Lent & Worthington, (2000) merangkum beberapa perspektif utama berkenaan dengan budaya. Sebuah teori multikultural yang komprehensif tentang pengembangan karier diperlukan untuk menggantikan teori karier tradisional. Faktor seperti kelas sosial, prestasi akademik, perkembangan pendidikan, dan peran etnis menentukan kualitas penerapannya. Beberapa falsafah budaya Sumatera yang berkaitan dengan keberhasilan dan kebahagiaan individu yaitu : 1) harga diri ; 2) kerja keras ; 3) kerendahan hati ; 4) bertanggung jawab ; 5) menuntut ilmu; 6) kecerdikan; 7) belas kasih/penyantun (Djamaris et al., 1994). Beberapa nilai tersebut hendaknya dijadikan sebagai pedoman dalam menjalani kehidupan. Pengelola Bimbingan Karier/Konselor dapat menginternalisasikan sistem nilai budaya tersebut dalam sesi bimbingan maupun konseling karier. Strategi selanjutnya ialah internalisasi nilai-nilai luhur budaya kerja suku Melayu Sumatera yang tertera dalam pepatah budaya dan pengharapan/pesan-pesan orangtua, diantaranya:

1. *"Adaik basandi syarak, syarak basandi kitabullah".* artinya nilai ini dapat diinternalisasikan oleh individu untuk mendukung dan melaksanakan hukum agama dimanapun.
2. *"Dimano bumi dipijak disitu langit dijunjung"* artinya sikap atau hal-hal yang kurang menguntungkan perlu diubah dan dikembangkan agar menjadi manusia yang terampil dalam segi intelegensi, pekerjaan dan kehidupan sosial. Lebih jelas lagi diartikan bahwa dimanapun kita berada harus mampu menyesuaikan diri di tempat bekerja dan pandai mengambil hati agar selamat, disenangi dan sukses.
3. *"Sakali lancuang ka ujian saumua hiduik urang indak picayo"* artinya bahwa individu harus jujur dalam segala hal yang dilakukan. Karena ketika tidak jujur, orang lain tidak akan mempercayai selama hidup. Kejujuran dianggap sangat berharga bagi orang Minang dan bagi masyarakat manapun. Apalagi jika bekerja dalam bisnis atau profesi lain dan kejujuran sangat berarti bagi seseorang, tentunya jika berkata bohong atau mengingkari janji, kedepannya orang akan sulit untuk lebih mempercayai.
4. *"Alam takambang jadi guru"* artinya bahwa lingkungan sekitar, alam dan juga pengalaman sebagai pedoman hidup. Individu dapat melakukan apa saja untuk memiliki kehidupan yang lebih baik. Kegagalan yang menjadi hal menakutkan bagi sebagian orang, justru menjadi pengalaman berharga, dan memanfaatkannya sebagai guru. Bagi mereka, pengalaman adalah guru sejati dalam hidup. Pengalaman dan kegagalan mengajarkan mereka untuk hidup lebih baik di masa depan.
5. Selain itu juga terdapat istilah *"nak kayo kuek mancari, nak pandai kuek balaja"*. Makna dari pepatah tersebut yaitu bahwa apabila mereka ingin memiliki hasil yang lebih maka bekerja pula secara lebih keras dan jika ingin ahli dalam suatu bidang hendaknya dipelajari secara mendalam. Belajar juga perlu diseimbangkan dengan kecerdikan. Kecerdikan disini bukan berarti berperilaku curang atau melakukan kejahatan.

Kecerdikan yang dimaksud yaitu pandai membaca peluang dan menarik pelanggan.

6. Adat budaya Minangkabau mengajarkan "*takuruang nak dilua, taimpiak nak di ateh*". Nilai tersebut mengajarkan bahwa jangan hendak terkurung dengan keadaan yang ada, seseorang harus cerdas dalam bekerja dan mampu untuk keluar menjadi pemenang dalam sebuah persaingan.
7. Filsafah mengatakan bahwa "*nan buto paambuih lasuang*", hal ini terlihat bahwa orang yang memiliki kekurangan dalam penglihatan memiliki peran bahwa mereka bisa menjalankan tugas untuk menghembus lesung. Jika dikaji lebih dalam terlihat bahwa ada hal tersirat bahwa kekurangan seseorang itu pada dasarnya bukan sebagai penghambat dalam masyarakat tetapi mereka memiliki fungsi tersendiri, sesuai dengan keahlian mereka masing-masing. Jika dilanjutkan bahwa *nan pakak palapeh badiah* (yang tuli peletus badil), *nan lumpuah paunyi rumah* (yang lumpuh penghuni rumah), *nan kuai pambao baban* (yang kuat pemikul beban) *nan pusuang disuruah-suruah* (yang bodoh disuruh-suruh), *nan cadiak lawan barundiang* (yang pintar lawan berunding) jika dilihat secara tersirat maka bisa dimaknai juga kesamaannya dengan pituah filsafat yang pertama. Bahwa kekurangan dari tiap individu itu bisa berguna untuk pekerjaan yang sesuai kemampuannya.

#### **D. Family**

Ketika Mahasiswa mengalami masalah psikologi, biasanya terhubung sistemik kepada keluarga. Oleh karena itu, yang terbaik dalam menyelesaikan masalah dengan mengikutsertakan Universitas dan keluarga. Pengelola Bimbingan Karier/Konselor yang terlibat dalam bimbingan keluarga dapat memberikan upaya preventif sebelum masalah semakin berat. Selanjutnya, masalah Mahasiswa dilihat dalam konteks tentang bagaimana orang tua dan anggota keluarga lainnya merespons ketika perilaku itu terjadi. Singkatnya, anak itu harus dianggap sebagai bagian dari sistem

ekologi besar di mana semua aspek kehidupan saling terkait (Hobbs, 1966).

Salah satu kekuatan dalam sistem bimbingan konseling perspektif multikultural meyakini bahwa banyak kelompok etnis dan budaya sangat menghargai peran keluarga. Jika Pengelola Bimbingan Karier/Konselor bekerja dengan individu dari latar belakang budaya yang memberikan nilai khusus untuk menyertakan kakek-nenek, bibi, dan paman, mudah untuk melihat bahwa pendekatan keluarga memiliki keuntungan yang khas atas terapi individu. Terapis keluarga dapat melakukan beberapa jaringan yang sangat baik dengan anggota keluarga besar (Corey, 2009 ; 433).

Seperti yang diketahui setiap keluarga memiliki budaya dan karakteristik khusus yang harus dipahami. Seperti sistem budaya yang lebih besar, keluarga memiliki bahasa yang mengatur perilaku, komunikasi, dan bahkan bagaimana merasakan dan menjalani kehidupan. Keluarga memiliki perayaan dan ritual yang menandai transisi, melindungi mereka dari gangguan luar, dan menghubungkan mereka dengan masa lalu serta masa depan yang diproyeksikan. Intervensi tidak lagi diterapkan secara universal, melainkan diadaptasi dan dirancang untuk bergabung dengan sistem budaya.

Keluarga diberdayakan melalui proses mengidentifikasi dan mengeksplorasi pola interaksi internal, perkembangan, dan tujuan. Pada saat yang sama, perspektif sistem mengakui bahwa individu dan keluarga dipengaruhi oleh kekuatan dan sistem eksternal, di antaranya kondisi biologis, pola gender, budaya, dan pertimbangan sosial ekonomi. Jika perubahan terjadi dalam keluarga atau individu, Pengelola Bimbingan Karier harus menyadari sebanyak mungkin beberapa hal yang mempengaruhi perkembangan psikologinya (Corey, 2009: 438).

Struktur keluarga secara tidak langsung terkait dengan hasil pekerjaan, tetapi status sosial ekonomi keluarga terkait dengan pengambilan keputusan karier awal dan pengembangan identitas keahian. Proses keluarga termasuk hubungan keluarga, keterlibatan, dukungan, advokasi, aspirasi karier, dan aktivitas karier (Lindstrom et al., 2007). Analisis mengungkapkan bahwa

kualitas hubungan keluarga signifikan dalam memprediksi sikap perencanaan karier remaja (Hargrove et al., 2005).

### **E. Langkah Rasional**

Langkah rasional identik dengan pendekatan konseling REBT (*Rational Emotive Behavioral Therapy*) sangat membantu untuk mengurangi keyakinan irasional dan stres pencarian kerja dan meningkatkan kematangan pilihan karier untuk dewasa muda (Jo et al., 2019). REBT menekankan pentingnya kognisi dalam gangguan psikologis. Tujuannya adalah untuk membantu Mahasiswa/konseli mengenali keyakinan, perasaan, dan perilaku irasional dan destruktif mereka, dan untuk merestrukturisasi gaya filosofis dan perilaku yang berbahaya untuk mencapai tingkat kebahagiaan dan produktivitas maksimal (Neenan & Dryden, 2006).

### **F. Eksplorasi**

#### **Motivasi Anda !**

- Seberapa keras Anda bersedia bekerja?
- Seberapa gigih Anda?
- Seberapa besar keinginan Anda untuk berhasil?
- Berapa banyak waktu dan usaha yang ingin Anda habiskan dalam eksplorasi karier Anda?

Tidak peduli berapa banyak peluang yang Anda miliki, jika Anda tidak termotivasi, Anda mungkin tidak akan mencapai banyak hal. Temukan kegiatan (karier) yang menarik dan penting bagi Anda. Berbicara eksplorasi karier dapat diketahui dari sejauh mana Mahasiswa berperilaku dengan cara berikut (Hellmann, 2014:38):

- Menyelidiki kemungkinan karier selama 10 tahun ke depan.
- Mengikuti berbagai program orientasi karier.
- Memperoleh informasi tentang pekerjaan atau perusahaan tertentu.

- Memulai percakapan dengan orang-orang yang berpengetahuan luas dibidang karier sesuai minat.
- Memperoleh informasi tentang pasar tenaga kerja dan peluang kerja umum.
- Mencari informasi tentang bidang minat karier tertentu.

## **G. Spritual**

Spiritualitas mempengaruhi tujuan karier individu, berpikir positif, dan integritas. Spiritualitas dapat menginspirasi empat hal yakni menjadi diri sendiri, bersatu dengan orang lain, mengekspresikan diri, dan sikap saling membantu. Spiritualitas selanjutnya mempengaruhi integritas karier sekaligus menyelaraskan dengan norma sosial (Lips-Wiersma, 2002).

Fowler & Vergote (1980) menambahkan dimensi spiritual melihat perjalanan hidup sebagai perjalanan iman, yang digambarkan sebagai pemeliharaan dan transformasi manusia seutuhnya. Makna yang dimaksud sebagai proses belajar tentang iman, kehidupan dan diri. Howard & Howard, (1997) mengemukakan bahwa agama adalah filter di mana orang-orang religius atau spiritual memberi makna pada kehidupan mereka. Lips-Wiersma, (2002) menjelaskan pengaruh spiritualitas terhadap perilaku karier dan meyakini bahwa spiritualitas mempengaruhi pengalaman kerja individu. Selanjutnya, hubungan antara spiritualitas dan kesuksesan. Ashar & Lane-Maher, (2004) menunjukkan bahwa kesuksesan terkait dengan pengalaman kerja mereka, rasa pencapaian, dan kemampuan untuk memiliki "makna" dan "tujuan" dalam hidup.

Pengembangan kualitas para generasi muda bermaksud pada perluasan, peningkatan dan pengembangan diri. Pengembangan pada diri dalam konsep Islam adalah Iman, Ilmu dan Amal. Iman, Ilmu dan Amal menjadi modal utama bagi setiap orang termasuk Mahasiswa sebagai generasi muda dalam menjalankan kehidupan ini (Syafaruddin, 2017 :304-305). Kualitas iman menjadi modal pada pengembangan kualitas spiritual. Kualitas spiritual generasi muda harus selalu ditingkatkan. Seorang yang keimanannya mengakar sejak dini tentu akan kuat dalam menjalani kehidupan.

Bahkan konsep iman merupakan materi utama yang harus diintegrasikan pada ranah pendidikan khususnya bimbingan maupun konseling. Konsep tidak mempersekutukan Allah SWT merupakan hal mutlak untuk diajarkan sedini mungkin. Begitu juga dengan peningkatan kualitas ilmu yang menjadi modal pada pemahaman dan modal keterampilan bagi setiap orang untuk bekerja dan beramal. Ketiga hal inilah yang harus ditanamkan pada generasi yang akan datang sehingga sumber daya manusia menjadi lebih baik. Berikut beberapa ayat yang berkaitan dengan penguatan karier dan dapat menjadi konten bimbingan karier:

### 1. Q.S Ibrahim Ayat 7

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبٌ مِنْ آلِهَتِكُمْ فَخُذُوا الصَّلَاةَ فِي حَقِّهَا وَأَقِيمُوا الصَّدَقَاتِ وَالْحَقَّ وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبٌ مِنْ آلِهَتِكُمْ فَخُذُوا الصَّلَاةَ فِي حَقِّهَا وَأَقِيمُوا الصَّدَقَاتِ وَالْحَقَّ وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبٌ مِنْ آلِهَتِكُمْ فَخُذُوا الصَّلَاةَ فِي حَقِّهَا وَأَقِيمُوا الصَّدَقَاتِ وَالْحَقَّ

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

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

dihadapi, diharapkan pengalaman dan pengamalan syukur kepada Allah benar-benar bermula dari ketulusan hati dan keikhlasan beramal yang hakiki sehingga bermanfaat dalam kehidupan manusia di dunia dan akhiratnya.

## 2. Q.S Hud Ayat 6

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

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

## 3. Q.S Al-Mulk :15

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

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

Pada kitab Tafsir al-Misbah karangan Quraish Shihab tertulis bahwa Allah lah yang telah menundukkan bumi sehingga memudahkan kalian. Maka, jelajilah di seluruh pelosoknya dan makanlah dari rezeki yang dikeluarkan dari bumi itu untuk kalian. Sesungguhnya hanya kepada-Allah lah kita akan dibangkitkan untuk diberi balasan. Maksudnya, berjalanlah kalian ke mana pun yang kamu kehendaki di berbagai kawasannya, serta lakukanlah perjalanan mengelilingi semua daerah dan kawasannya untuk keperluan mata pencaharian dan perniagaan. Dan ketahuilah bahwa upaya kalian tidak dapat memberi manfaat sesuatu apapun bagi kalian, kecuali

Allah sendiri yang berkehendak untuk memudahkannya. Meskipun bumi itu bulat, dan terus menerus berputar, namun Allah SWT tetap memudahkan kita untuk tetap bisa menjelajah tanpa mengkhawatirkan peredaran bumi yang terus berputar.

#### 4. Q.S Al-Isra' :30

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

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

Kemudian Allah swt menjelaskan bahwa Dialah yang melapangkan rezeki kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan Dia pula yang membatasi-nya. Semuanya berjalan menurut ketentuan yang telah ditetapkan Allah terhadap para hamba-Nya dalam usaha mencari harta dan cara mengembangkannya. Hal ini berhubungan erat dengan alat dan pengetahuan tentang pengolahan harta itu. Yang demikian adalah ketentuan Allah yang bersifat umum dan berlaku bagi seluruh hamba-Nya. Namun demikian, hanya Allah yang menentukan menurut kehendak-Nya. Di akhir ayat ini, Allah swt menegaskan bahwa Dia Maha Mengetahui para hamba-Nya, siapa di antara mereka yang memanfaatkan kekayaan demi kemaslahatan dan siapa pula yang menggunakannya untuk kemudharatan. Dia juga mengetahui siapa di antara hamba-hamba-Nya yang dalam kemiskinan tetap bersabar dan tawakal kepada Allah, dan siapa yang karena kemiskinan, menjadi orang-orang yang berputus asa, dan jauh dari rahmat Allah. Allah Maha Melihat bagaimana mereka mengurus dan mengatur harta benda, apakah mereka itu membelanjakan harta pemberian Allah itu dengan boros ataukah bakhil.

## 5. Q.S An-Nisa 32

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

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

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

## 6. Q.S Al-Insyirah : 5

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*Artinya: Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan*

Implementasi makna QS Al- Insyirah ayat 5 menyadarkan bahwa kehidupan di dunia tidak hanya bahagia selamanya ataupun sedih selamanya. Kehidupan yang ada akan silih berganti antara bahagia atau kesedihan, ada solusi dari setiap permasalahan dan sudut pandang lain dalam memaknai

keadaan agar lebih positif. Pemahaman tersebut akan memunculkan optimisme terhadap kehidupan seseorang bahwa akan ada kehidupan yang membahagiakan meskipun keadaannya tidak sama dengan orang lain. Adanya harapan di masa depan untuk kuat dan tangguh menghadapi kehidupan dan kontrol diri yang baik dalam menghadapi stress atau kesulitan hidup.

## **H. Inisiatif**

Secara khusus, inisiatif pribadi memprediksi lingkungan dan identitas karier ke depan. Kesadaran dicirikan oleh pengakuan akan kesempatan untuk berubah dalam jalur karier seseorang. Ketika individu menjadi sadar akan kebutuhan untuk berubah maka mereka beralih ke tahap, perencanaan, yang menggabungkan dua proses utama: eksplorasi dan kristalisasi. Eksplorasi melibatkan pengumpulan informasi tentang diri sendiri dan tugas perkembangan yang dihadapi. Salah satu tugas perkembangan tersebut adalah memilih jurusan dan memilih suatu pekerjaan. Proses eksplorasi diikuti dengan kristalisasi, yang melibatkan spesifikasi pilihan karier, termasuk memperkuat identitas pekerjaan. Singkatnya, Mahasiswa menjadi sadar akan kebutuhan untuk memilih jurusan, pekerjaan, dan mengeksplorasi diri terhadap pilihan mereka (Robitschek & Cook, 1999).

## **I. Antisipasi**

Karier kita adalah konstelasi keputusan dan konsekuensinya. Haruskah saya menjadi militer? Jika Saya kuliah, jurusan apa yang akan saya ambil? Apakah saya ingin menjadi guru atau dokter? Haruskah saya mengambil bisnis keluarga atau memulai bisnis saya sendiri? Haruskah saya kembali dan mendapatkan gelar master ? Harus saya ambil pekerjaan sebagai supervisor di departemen saya? Apakah ini benar-benar waktu untuk pensiun? Anda akan menemukan banyak hal seperti itu keputusan selama karier Anda, dengan berbagai tingkat risiko dan imbalan.

Panjang proses untuk mencapai setiap posisi yang diharapkan. Beberapa mungkin berhasil dengan baik; yang lain mungkin tidak berhasil sama sekali. Keputusan seperti kursus mana yang akan diambil di sekolah menengah, apakah akan terlibat dalam kegiatan masyarakat, baik untuk melanjutkan ke perguruan tinggi atau langsung ke dunia kerja, jenis pelatihan apa yang harus ditemukan, dan bahkan apakah akan bekerja lembur semuanya dapat berdampak pada karier. Yang benar adalah, individu akan terus-menerus harus membuat keputusan karier, dan setiap keputusan akan memiliki beberapa dampak pada masa depan Anda (Liptak, 2008 :112).

Secara spesifik hal ini dimaksudkan untuk melihat gambaran apakah beberapa tahun ke depan jurusan dan pekerjaan yang dipilih ini masih sangat dibutuhkan, peluang keberhasilan, serta gaji yang diharapkan. Ketika adanya ketidaksesuaian hati dan nurani di tempat bekerja, sempitnya lapangan pekerjaan, dan maraknya PHK (pemutusan hubungan kerja) dalam hal ini harus mengantisipasi keadaan tersebut dengan menciptakan alternatif-alternatif solusi. Solusi yang dapat dilakukan ialah memanfaatkan keahlian, kreatifitas serta kesempatan yang ada tanpa memiliki kelemahan mental. McElroy & Weng, (2016) menjelaskan bahwa kecocokan antara karakteristik pribadi dan persyaratan pekerjaan yang sesuai akan mewujudkan produktivitas dan kepuasan, sedangkan pilihan karier yang tidak sesuai akan membawa pada ketidakpuasan.

Preferensi pekerjaan bukan hanya masalah selera individu, tetapi ditentukan oleh sistem stratifikasi. Kesempatan kerja yang terbuka bagi setiap lulusan sekolah disusun oleh sejumlah faktor, yang paling penting adalah bahwa pencapaian pendidikan individu dan kebebasannya untuk memilih pekerjaan benar-benar sangat terbatas. Para lulusan sekolah berada dalam berbagai tingkat kedekatan sosial dengan berbagai jenis pekerjaan. Berbagai tingkat kedekatan sosial ini tidak ada hubungannya dengan ambisi individu yang bersangkutan. Hal ini melekat dalam struktur lembaga pendidikan yang ditinggalkan kaum muda dan lembaga pekerjaan yang mereka masuki (Gothard et al., 2012 :27).

Pentingnya mempertimbangkan pengalaman praktis dan menumbuhkan kemampuan beradaptasi karier selama studi pendidikan tinggi sebagai cara untuk membantu lulusan mengelola transisi ke konteks profesional (Monteiro & Almeida, 2015). Dalam hal konsekuensi, hambatan karier yang diantisipasi adalah berhubungan negatif dengan optimisme tentang pekerjaan dan kehidupan masa depan dan kepercayaan diri terhadap pekerjaan. Hambatan karier yang diantisipasi juga juga berhubungan positif dengan niat dan komitmen pekerjaan. Lebih lanjut, kepercayaan diri dan komitmen terhadap pekerjaan secara positif berhubungan positif satu sama lain. Terakhir, niat dan komitmen kerja berhubungan positif dengan pilihan karier yang dipertimbangkan (Mori, 2004).

# BAB IV

## JELAJAHI KEPERIBADIAN ANDA

*Kepribadian Kita Berkembang Berdasarkan Cara Orang Lain  
Melihat Kita*

*"The Looking-Glass Self."  
"Charles Cooley"*

### **A. Teori Kepribadian Holland**

Psikolog kejuruan John Holland menciptakan salah satu teori pengembangan karier yang paling bertahan lama. Holland menyarankan bahwa gaya kepribadian Anda mencerminkan preferensi Anda untuk minat dan aktivitas individu mencari lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk mengekspresikan kepribadian.

### **B. Realistik**

Orang yang mendapat nilai tinggi pada skala Realistik lebih suka bekerja dengan tangan dan menggunakan alat untuk membuat atau memperbaiki sesuatu. Mereka menikmati bekerja dengan mesin daripada dengan orang atau di belakang meja. Mereka cenderung kurang tertarik pada kegiatan sosial dan lebih suka berada di luar ruangan daripada di dalam ruangan. Kepribadian realistik adalah kultivator; mereka memiliki dorongan untuk membuat segala sesuatunya tumbuh dan berkembang. Minat utama mereka adalah pada hal-hal praktis dan bersahaja, dan mereka cenderung memiliki pendekatan hidup yang tidak masuk akal.

Kepribadian realistik tidak selalu tertarik pada prestise atau imbalan finansial yang datang dengan pencapaian—mereka hanya menikmati menyelesaikan sesuatu. Mereka juga tidak tertarik untuk menjadi inovatif atau mencoba memahami ide-ide yang kompleks. Sebaliknya, mereka menikmati hal-hal yang mudah dialami dan

dapat mereka dengar dan rasakan. Kepribadian realistis mencari stabilitas dan keamanan dalam jalur karier mereka. Mereka dapat diandalkan, keras kepala, otonom, dan setia pada kata-kata mereka.

### **C. Investigatif**

Individu senang bekerja dengan ide dan konsep di bidang matematika, ilmu fisika, ilmu biologi, dan ilmu sosial. Mereka cerdas dan ingin tahu dan cenderung menjadi Mahasiswa seumur hidup. Mereka didorong oleh keinginan untuk mempelajari hal-hal baru dan memecahkan misteri kehidupan. Mereka sering dianggap sebagai orang yang ilmiah, analitik, kritis, ingin tahu, introspektif, dan metodis. Kepribadian investigatif lebih menyukai karier di mana mereka dapat mengeksplorasi ide-ide, menguji hipotesis, dan mengembangkan teori baru berdasarkan apa yang telah mereka pelajari. Mereka senang memperdebatkan ide-ide mereka dengan orang lain, tetapi juga menghabiskan banyak waktu sendirian untuk mengumpulkan informasi. Sering ditemukan mereka bekerja di laboratorium penelitian, rumah sakit, atau ruang kelas perguruan tinggi. Kepribadian investigatif paling nyaman berpikir daripada merasakan atau bertindak. Mereka selalu mengevaluasi, memproses, dan mensintesis informasi. Mereka tidak terjebak dalam detail, tetapi mereka selalu mengingat gambaran besarnya. Bagi kepribadian Investigatif, memahami kehidupan sama menyenangkannya dengan menjalaninya.

### **D. Artistik**

Individu dalam kepribadian artistik cenderung mencari peluang untuk mengekspresikan diri secara kreatif melalui tulisan, nyanyian, tarian, seni, dan teater. Mereka menghindari situasi yang sangat terstruktur dan benar-benar melibatkan diri mereka dalam usaha kreatif mereka. Kepribadian artistik melihat kehidupan dari perspektif holistik yang memungkinkan mereka untuk selalu melihat gambaran besarnya. Hal ini memungkinkan mereka untuk menciptakan aplikasi baru untuk layanan, produk, dan proyek yang ada. Mereka terus mencari minat baru dan sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan proyek, membuat mereka memiliki

visi yang panjang tetapi sedikit pendek dalam tindakan. Kepribadian artistik berusaha keras untuk membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik melalui upaya kreatif mereka. Mereka memiliki rasa estetika yang sangat berkembang dan sering diminta untuk membawa perspektif baru untuk masalah tradisional. Mereka cenderung pemalu dan tertutup sehingga terkadang tidak nyaman dalam lingkungan bisnis yang lebih tradisional. Mereka tidak suka menerima perintah dari orang lain. Oleh karena itu, mereka cenderung bekerja sendiri, bekerja keras tanpa lelah dan berkreasi.

### **E. Sosial**

Kepribadian sosial memiliki kepedulian yang kuat terhadap kesejahteraan orang lain. Mereka suka memberikan waktu dan sumber daya mereka untuk mengajar, mendukung, menasihati, menyembuhkan, dan sebaliknya. Misi mereka dalam hidup cenderung tidak mementingkan diri sendiri dan memberikan manfaat bagi orang lain. Kepribadian sosial cenderung sangat kritis dan sangat vokal tentang ketidakmanusiawian yang mereka lihat di dunia. Orang lain sering memandang mereka sebagai orang yang idealis. Karena keyakinan mereka yang tak tergoyahkan, mereka menjadi guru dan pemimpin yang sangat baik. Mereka sangat bijaksana dan emosional tetapi juga mampu mengambil tindakan cepat dan tegas untuk kepentingan orang lain.

### **F. Enterprising**

Kepribadian enterprising lebih menyukai aktivitas di mana mereka dapat memimpin, mengendalikan, atau membujuk orang lain untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi. Mereka cenderung menghargai imbalan yang datang dengan kekuasaan, status, dan pendapatan yang lebih tinggi dari rata-rata. Mereka berusaha keras untuk menjadi yang terbaik dalam apa yang mereka lakukan dan yang pertama melakukannya. Mereka percaya diri, bertekad, dan memiliki kemampuan kepemimpinan alami, meskipun dalam banyak kasus mereka lebih suka menyelesaikan sesuatu sendiri. Mereka juga sangat karismatik, yang membuat mereka pandai menjual ide, produk, dan diri mereka sendiri.

Kepribadian yang giat lebih suka bertanggung jawab. Mereka membuat keputusan dengan cepat dan tegas, entah orang lain menyukainya atau tidak. Mereka juga cenderung memahami dan menghargai kekuatan uang dan berusaha keras untuk mendapatkannya, mengendalikannya, dan memanfaatkannya dengan baik. Karena itu, mereka sering menjalankan bisnis atau memulai bisnis baru, atau menginvestasikan uang untuk diri mereka sendiri atau orang lain. Kepribadian yang giat biasanya bersemangat untuk memulai proyek-proyek baru dan mengambil tantangan baru. Keyakinan dan tekad mereka membuat "semua hal menjadi mungkin" dan memungkinkan mereka untuk berhasil dalam dunia bisnis yang serba cepat. Mereka cenderung berfokus pada peluang positif daripada konsekuensi negatif. Mungkin lebih dari kepribadian lainnya, mereka adalah yang paling terdorong untuk mengejar definisi standar kesuksesan Amerika: menaiki tangga (atau membangun tangga mereka sendiri) untuk mencapai kekayaan, prestise, dan kebahagiaan.

### **G. Konvensional**

Kepribadian konvensional cenderung rapi, teratur, dan selalu terkendali. Mereka dapat berkonsentrasi pada tugas yang ada, sangat baik dan detail. Mereka tertib hingga terkadang tidak fleksibel, dan mereka lebih suka mengikuti pedoman yang ketat saat melakukan pekerjaan. Kepribadian konvensional lebih suka bekerja dengan data dan informasi daripada dengan orang atau ide. Mereka memiliki keterampilan klerikal dan numerik yang luar biasa dan sering diandalkan karena ketergantungan dan keandalannya. Mereka sering ditemukan di lingkungan kantor-mengolah angka, menyimpan catatan, dan memproses data. Praktis dan pekerja keras, mereka senang memecahkan masalah, asalkan ada prosedur yang ditetapkan untuk diikuti. Mereka menjadi manajer sehari-hari yang sangat baik, meskipun mereka lebih suka menjalankan dan mengatur segala sesuatu dari belakang layar. Kepribadian konvensional benar-benar menghargai kesuksesan dalam organisasi tempat mereka bekerja dan akan melakukan segala daya untuk memastikan kesuksesan itu. Mereka teliti, stabil, menyeluruh,

konservatif, dan menikmati segala sesuatunya berjalan sesuai rencana.



# BAB V

## LAYANAN BIMBINGAN KARIER

### A. Layanan Konsultasi

Konsultasi dan konseling adalah bidang praktik yang berbeda. Sebagai contoh, konsultasi diberikan secara tidak langsung kepada Mahasiswa/konseli, sedangkan konseling adalah bentuk pemberian layanan langsung, dan konsultasi berfokus pada masalah dalam lingkungan sekolah atau kerja, sedangkan konseling berfokus pada masalah pribadi. Konsultasi karier berkaitan dengan membantu seseorang berkembang. Salah satu tugasnya adalah mendampingi Mahasiswa/konseli mewujudkan kesuksesan pencapaian kariernya melalui konsultasi karier.

Proses pengembangan karier sangatlah penting. Ada kemungkinan akan muncul beberapa perubahan yang tak diinginkan yang mempengaruhi rencana yang telah disusun matang. Dalam situasi ini, baik Mahasiswa maupun alumni harus siap menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Diharapkan secara terus-menerus meningkatkan kemampuan / skill dan kompetensi sesuai kebutuhan pendidikan lanjutan atau perusahaan, sementara perusahaan harus siap dengan karyawan yang mampu menangani tekanan secara efisien dan menghindari resiko negatif dari perubahan lingkungan. Mengenali potensi diri melalui konsultasi karier sebaiknya dilakukan sejak awal agar bisa dikembangkan seiring berjalannya karier. Untuk mengetahui potensi diri, ada beberapa cara yang bisa dilakukan. Satu hal yang pasti, semua itu berawal dengan mengenali kemampuan diri sendiri. Tidak hanya terbatas pada kelebihan dan kelemahan yang dimiliki. Mengenali diri sendiri dalam berkarier adalah awal mula dari konsultasi karier. Secara singkat, banyak yang mengartikan konsultasi karier atau konsultasi karier online adalah segala upaya yang dilakukan untuk mengembangkan diri sendiri dalam berkarier termasuk skill guna menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan diri dalam konsultasi karier atau

konsultasi karier online harus dilakukan secara berkelanjutan. Proses ini bisa memakan waktu yang cukup panjang dengan segala kemudahan dan kesulitan yang datang silih berganti. Selama proses konsultasi karier atau konsultasi karier online, ada saat-saat seseorang sebaiknya meminta bantuan mereka yang ahli di bidang bimbingan konseling karier. Anda bisa mendapatkan bantuan dari para ahli yang terhubung dengan Pengelola Bimbingan Karier sebagai sentral layanan psikologis di Perguruan Tinggi. Di sini Anda berkesempatan berkonsultasi seputar bimbingan konseling karier dengan konsultan berpengalaman. Keberadaan pakar konsultasi karier atau konsultasi karier online akan membantu Mahasiswa lebih mengenal diri sendiri, menggali potensi, dan mengembangkannya dalam karier.

## **B. Layanan Konseling Individu**

Sebelum melakukan proses konseling individu dalam upaya pengembangan karier individu, perlu diperhatikan beberapa model wawancara seperti model dua tahap dari Carkhuf dan tiga tahap dari Egan. Carkhuff mengidentifikasi fase 'ke dalam' dari wawancara, yang berfokus pada eksplorasi diri Mahasiswa/konseli, dan fase 'ke luar' di mana arah yang mungkin untuk masa depan muncul. Pergerakan di antara kedua fase ini difasilitasi oleh ekspresi empati Pengelola Bimbingan Karier/Konselor kepada Mahasiswa dalam eksplorasinya. Kecepatan dan waktu penting untuk penggunaan model ini perlu diperhatikan, karena Pengelola Bimbingan Karier harus mengetahui kesiapan Mahasiswa untuk berpindah dari tahap pertama ke tahap kedua wawancara.

Selanjutnya semua prasyarat mendasar dari konseling yang berpusat pada orang harus dipenuhi untuk menjalankan model tiga tahap wawancara Egan's sebagai 'penolong yang terampil'. Tiga tahap dari model ini dapat dijelaskan dalam hal tujuan Pengelola Bimbingan Karier/Konselor dan Mahasiswa pada tabel 4.1 dibawah ini:

	Tujuan Mahasiswa	Tujuan Pengelola Bimbingan Karier
<b>Tahap 1 : Eksplanasi</b>	Penjelasan untuk menjelaskan latar belakang dan persepsinya tentang situasi saat ini.	Untuk mengungkapkan kebutuhannya, untuk memahami latar belakang, persepsi, dan kebutuhan Mahasiswa.
<b>Tahap 2 : Eksplorasi</b>	Untuk meningkatkan kesadaran diri dan memahami pengaruh yang mempengaruhi pilihan di masa depan. Menerima kebutuhan untuk bertindak dan mengeksplorasi beberapa pilihan.	Untuk mengintegrasikan kesadaran diri Mahasiswa yang sedang tumbuh dengan perspektif objektif Pengelola Bimbingan Karier, sehingga Mahasiswa dapat mencapai pemahaman yang lebih dalam mengenai diri dan pilihan-pilihan yang tersedia.
<b>Tahap 3 : Perencanaan</b>	Merumuskan rencana untuk tindakan di masa depan berdasarkan penilaian yang realistis terhadap pro dan kontra dari semua pilihan yang tersedia.	Untuk memfasilitasi perumusan rencana tindakan Mahasiswa dengan mendorongnya untuk bersikap konkret dan realistis tentang pilihan-pilihan yang praktis.

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

1. Mahasiswa yang sudah paham akan informasi tentang dirinya sendiri dan tentang lingkungan hidupnya serta telah menafsirkan makna informasi itu bagi perencanaan masa depannya. Mahasiswa sudah menentukan beberapa alternatif dan telah mula mempertimbangkannya, namun belum berhasil membuat pilihan-pilihan yang mantap dalam urutan prioritas, kedua, dan ketiga.
2. Mahasiswa yang sudah menentukan pilihan pilihannya, namun ingin meninjau sekali lagi keseluruhan proses pengambilan keputusan, jangan sampai ada yang terlewat
3. Mahasiswa yang dihadapkan pada keharusan untuk mengambil keputusan dalam waktu singkat, namun belum berefleksi banyak tentang hal yang harus diputuskan dan belum paham akan keharusan untuk mengolah informasi tentang diri sendiri dan lingkungan hidupnya. Selain itu, juga tidak paham akan perbedaan antara keputusan yang definitif dan yang tidak definitif.

4. Mahasiswa yang kelihatannya sudah yakin akan tindakan yang diambil, namun ternyata hanya mengikuti kehendak orang lain tanpa disertai pengolahan informasi tentang diri sendiri dan lingkungan hidupnya.
5. Mahasiswa yang mendasarkan perencanaan hanya atas serentetan keinginan, tanpa mengetahui apakah keadaan dirinya dan situasi hidupnya memungkinkan keinginannya dapat terpenuhi. Konseli ini mungkin mempunyai taraf aspirasi yang tinggi, tapi kurang realistis.
6. Mahasiswa yang tidak memiliki gambaran apa-apa tentang masa depannya dan sampai sekarang hanya mengikuti kebiasaan belajar di SD, lalu belajar di SMP, kemudian belajar di SMA. Mahasiswa iu mungkin cenderung menyerahkan nasibnya kepada orang tuanya atau kepada Pengelola Bimbingan Karier.
7. Mahasiswa yang menghadapi konflik dengan keluarganya mengenai rencana masa depan.

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

1. Menciptakan suasana hubungan antar pribadi ;
2. Menetapkan lingkup permasalahan yang dihadapi, termasuk alternatif-alternatif yang tersedia kalau semua ini sudah diketahui;
3. Mengumpulkan dan mengolah berbagai data psikologis dan data sosial yang relevan;
4. Menetapkan alternatif alternatif yang terbuka, baik yang sudah direncanakan maupun peninjauan terhadap masing-masing alternatif atas dasar data psikologis dan data sosial, dengan mempertimbangkan apakah suatu alternatif telah sesuai;

5. Memilih satu alternatif yang paling dapat dipertanggungjawabkan dan mengandung risiko gagal paling kecil, atau memilih lebih dari satu alternatif dalam urutan prioritas kalau hal ini dimungkinkan, merencanakan cara mengimplementasikan dan melaksanakan keputusan yang diambil; dipertimbangkan juga apakah ada kemungkinan keputusan itu masih dapat diubah, kalau kemudian hari terdapat hambatan yang tidak dapat diatasi;
6. Mengakhiri hubungan bila proses konseling sudah selesai.

Urutan langkah langkah merupakan model kerja bagi Pengelola Bimbingan Karier di Perguruan Tinggi dalam menghadapi kasus-kasus pilihan program studi, pilihan (bidang) jabatan atau keduanya bersama dalam pilihan karier.

### **C. Layanan Penempatan**

Layanan penempatan merupakan salah satu komponen bimbingan. Komponen ini mencakup semua usaha membantu Mahasiswa dan merencanakan masa depannya selama masih menempuh pendidikan, dan sesudah tamat dalam mengambil program studi tertentu sebagai studi lanjutan atau langsung mulai bekerja. Tujuan dari layanan bimbingan ini ialah, supaya Mahasiswa dapat menempatkan diri dalam program studi akademik dan lingkup kegiatan non-akademik, yang menunjang perkembangannya dan semakin merealisasikan rencana masa depannya, atau melibatkan diri dalam lingkup suatu jabatan yang diharapkan cocok baginya dan memberikan kepuasan kepadanya. Sebenarnya konsep penempatan sebagai komponen bimbingan telah mengalami perkembangan dari pengertian "bantuan kepada orang muda dalam memasuki jalur studi atau bidang pekerjaan sampai bantuan dalam menetapkan tujuan-tujuan dan membuat pilihan-pilihan yang berkaitan dengan perencanaan masa depan dalam hal studi akademik, persiapan serta latihan prajabatan, selain perencanaan, bantuan itu juga menyangkut realisasi dan implementasi dari seluruh rencana yang dibuat.

Dengan demikian, pengertian tentang penempatan (*placement*) menjadi jauh lebih luas daripada pengertian semula. Kalau mula-mula berbagai kegiatan layanan penempatan mirip dengan apa yang dilakukan oleh orang yang bekerja di suatu Biro Penempatan Tenaga Kerja, sekarang ini kegiatan layanan ini jauh lebih kompleks dan mencakup unsur-unsur (1) perencanaan masa depan; (2) pengambilan keputusan; (3) pemasukan ke salah satu jalur akademik, program kegiatan ekstrakurikuler, program persiapan prajabatan, atau lingkup jabatan; (4) pemantapan dan reorientasi bila hal ini perlu (tindak lanjut atau follow up); dan (5) pengumpulan data dalam rangka penelitian terhadap mereka yang sudah tamat sekolah (studi survai atau *follow-up studies*). Dalam literatur profesional istilah perencanaan karier (*career planning*), layanan penempatan (*placement service*), tindak lanjut (follow up), dan studi survei (*follow-up studies*) kerap disebut bersama-sama dan dipandang sebagai aspek-aspek dari suatu layanan bimbingan (Winkel & Hastuti, 2004 :673-681).

#### **D. Bimbingan Kelompok**

Pada saat sekarang pendidikan karier di Indonesia ternyata terutama dibebankan pada bimbingan karier. Oleh karena itu, bimbingan karier harus dituangkan dalam suatu program yang melibatkan semua Mahasiswa dimulai dari jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Pendekatan kelompok merupakan strategi yang dianggap paling sesuai, bahkan dipandang mutlak perlu. Program kelompok ini harus diselaraskan dengan orientasi khusus yang melandasi pelayanan bimbingan di jenjang jenjang pendidikan itu, yaitu kesadaran karier di jenjang pendidikan dasar, eksplorasi karier di sekolah lanjutan tingkat pertama, dan persiapan karier di sekolah lanjutan tingkat atas. Bimbingan karier di perguruan tinggi dapat juga dituangkan dalam suatu program, dengan orientasi khusus pemantapan karier. Maka, program bimbingan karier di jenjang pendidikan tinggi merupakan program khusus yang ditawarkan kepada Mahasiswa yang berminat dan dikelola oleh staf ahli di Pusat Bimbingan, selama belum berdiri

Pusat Bimbingan Karier sebagai unit tersendiri dengan tenaga-tenaga profesional.

Proses bimbingan kelompok ada beberapa tahapan yakni; tahap pembentukan, tahap peralihan, tahap kegiatan, dan tahap pengakhiran (Prayitno & Amti, 2004). Adapun penjelasan secara singkat mengenai tahap-tahapan dalam pelaksanaan bimbingan kelompok sebagai berikut:

### **1. Tahap Pembentukan**

Pada tahap ini adalah mengungkapkan perhatian dan tujuan kegiatan kelompok dalam rangka pelayanan bimbingan kelompok, menjelaskan asas-asas kegiatan kelompok, para anggota kelompok saling memperkenalkan diri dan juga mengungkapkan tujuan ataupun harapan yang ingin dicapai serta permainan dan penghormatan atau pengakraban.

### **2. Tahap Peralihan**

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah menjelaskan kegiatan yang akan ditempuh pada tahap berikutnya, menerapkan atau mengamati apakah para anggota sudah siap menjalani kegiatan sebelumnya, membahas suasana yang terjadi dan meningkatkan keikutsertaan anggota.

### **3. Tahap kegiatan**

Ada beberapa tahap dalam kegiatan ini, yaitu:

- Masing-masing anggota kelompok secara bebas mengemukakan masalah atau topik bahasan (pada kelompok bebas). Sedangkan pada kelompok tugas, pemimpin kelompok mengemukakan suatu masalah atau topik. Tugas kelompok biasanya ada pada organisasi dan agensi, termasuk di dalamnya seperti perencanaan grup, pelatihan konferensi, komunitas organisasi, kelompok diskusi, dan lain sebagainya. Disini pemimpin kelompok memiliki peran penting untuk mengembangkan, sebagai penasehat dan mengelola kelompoknya. Pemimpin dan anggota

keduanya memiliki partisipasi dalam tugas kelompok, merawat kelompok, mengerjakan tugas yang ada di kelompok dengan cepat. Tetapi yang utama adalah dapat mengatasi masalah yang ada dikelompoknya.

- Menetapkan masalah atau topik yang akan dibahas terlebih dahulu.
- Anggota kelompok membahas masalah atau topik tersebut secara mendalam dan tugas, bila perlu ada kegiatan selingan.

#### **4. Tahap Pengakhiran**

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah pemimpin kelompok mengemukakan bahwa kegiatan akan segera diakhiri. Pemimpin dan anggota kelompok mengemukakan kesan serta harapan.

#### **E. Kelompok Psikoedukasi**

Kelompok Psikoedukasi memiliki anggota kelompok yang relatif dan pemberian informasi yang berfungsi bagi Mahasiswa. Kelompok-kelompok psikoedukasi ini fokus pada pengembangan keterampilan kognitif, afektif dan perilaku anggota melalui serangkaian prosedur dalam dan lintas pertemuan kelompok yang terstruktur. Tujuannya adalah untuk menambah wawasan yang komprehensif. Kelompok Psikoedukasi menjadi sangat efektif dalam bekerja dengan Mahasiswa yang dilakukan oleh Pengelola Bimbingan Karier/ Konselor dalam suasana pendidikan. Kelompok-kelompok ini membantu Mahasiswa dalam mengembangkan perilaku dan afektif keterampilan yang diperlukan untuk mengekspresikan emosi mereka dengan tepat. Pelatihan melibatkan lapangan kerja di berbagai komunitas, konsultasi, metode pelatihan kelompok, dan desain kurikulum.

## **F. Alur Proses Bimbingan Karier di PTKI**

Proses bimbingan karier di PTKI dimulai dari identifikasi atau analisis kebutuhan serta penusuran minat bakat Mahasiswa sejak awal masuk Perguruan Tinggi yang terkoneksi pada setiap Fakultas. Selanjutnya pengolahan data dan dilanjutkan dengan pembinaan individu maupun kelompok dengan berbagai strategi layanan yang dibahas sebelumnya. Tahap pembinaan karier Mahasiswa dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan sesuai tahap akademik yang ditempuh atau sesuai pada periode semester. Semester awal diarahkan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan penunjang akademik maupun non akademik seperti mengikuti berbagai organisasi, UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa), Komunitas-Komunitas Positif yang dapat menunjang karier setelah lulus guna mengaktualisasikan diri sebagai Mahasiswa yang percaya diri dan kreatif. Selanjutnya di periode pertengahan semester yakni semester 3 sampai 5 Mahasiswa diarahkan untuk mempersiapkan diri dalam kegiatan magang atau praktek kuliah lapangan agar memahami dinamika dalam dunia kerja. Selain itu juga diberikan bimbingan penulisan karya tulis ilmiah baik makalah, artikel, dan skripsi. Pada periode semester akhir mahasiswa dilatih untuk membuat pilihan-pilihan atau rencana setelah lulus, apakah melanjutkan kuliah, bekerja, membuat usaha, dll. Semua rangkaian kegiatan pembinaan tersebut harus didukung dari akses informasi website, Instagram, dan Sosial Media lainnya yang dapat diikuti dimanapun dan kapanpun.

# BAB VI

## ALTERNATIF BIDANG KARIER

- ❖ Alternatif Perawatan Hewan
- ❖ Asuransi
- ❖ Batu, Beton, Keramik
- ❖ Biologi
- ❖ Energi Lingkungan Hidup
- ❖ Farmasi
- ❖ Film
- ❖ Fotografi
- ❖ Hubungan Masyarakat
- ❖ Hukum
- ❖ Ilmu Pengetahuan Sosial
- ❖ Industri Musik dan Rekaman
- ❖ Internet
- ❖ Kaca
- ❖ Karet
- ❖ Kayu
- ❖ Kedirgantaraan
- ❖ Keselamatan Publik
- ❖ Kimia
- ❖ Konstruksi
- ❖ Layanan Informasi
- ❖ Layanan Militer
- ❖ Layanan Sosial
- ❖ Logam
- ❖ Mainan dan Permainan
- ❖ Manufaktur
- ❖ Maskapai Penerbangan
- ❖ Matematika dan Fisika
- ❖ Mode
- ❖ Museum dan Pusat Kebudayaan
- ❖ Musik
- ❖ Olahraga
- ❖ Otomotif
- ❖ Pelayanan Keagamaan
- ❖ Pemadam Kebakaran
- ❖ Pemerintahan
- ❖ Pendidikan Elektronika
- ❖ Penerbitan
- ❖ Penerbitan Buku
- ❖ Pengangkutan
- ❖ Pengelolaan Limbah
- ❖ Pengemasan
- ❖ Pengetahuan Bumi
- ❖ Pengiriman Surat dan Paket
- ❖ Pengolahan Makanan
- ❖ Penjelajahan Ruang Angkasa
- ❖ Penjualan
- ❖ Penyiaran Bisnis
- ❖ Perabot Rumah Tangga
- ❖ Perangkat Keras Komputer
- ❖ Perangkat Lunak Komputer
- ❖ Perawatan Gigi Ilmu
- ❖ Perawatan Kesehatan

- ❖ Perbankan dan Jasa Keuangan
- ❖ Percetakan
- ❖ Perdagangan Luar Negeri
- ❖ Perhotelan
- ❖ Periklanan dan Pemasaran
- ❖ Perjalanan dan Pariwisata
- ❖ Perkapalan
- ❖ Permesinan
- ❖ Perminyakan
- ❖ Pertambangan
- ❖ Pertanian
- ❖ Plastik
- ❖ Pulp dan Kertas
- ❖ Radio
- ❖ Jalur Kereta Api
- ❖ Real Estat
- ❖ Rekreasi
- ❖ Restoran dan Layanan Makanan
- ❖ Seni Rupa
- ❖ Seni Sastra
- ❖ Sumber Daya Manusia
- ❖ Surat Kabar dan Majalah
- ❖ Taman dan Lahan Publik
- ❖ Tata Rias



## A. Daftar Pilihan Pekerjaan

- ❖ Administrator Jaringan Komputer
- ❖ Administrator Panti Jompo
- ❖ Administrator Perguruan Tinggi
- ❖ Administrator Perkantoran
- ❖ Administrator Sekolah
- ❖ Advokat Kesehatan
- ❖ Agen Asuransi Harta Benda dan Kerugian dan Pialang
- ❖ Agen dan Pemandu Bakat
- ❖ Agen dan Pembina Musik
- ❖ Agen dan Pialang Real Estat
- ❖ Agen Digital
- ❖ Agen FBI
- ❖ Agen Khusus Dinas Rahasia
- ❖ Agen Model
- ❖ Agen Olahraga
- ❖ Agen Pembelian
- ❖ Agen Perjalanan
- ❖ Agen Reservasi dan Tiket
- ❖ Ahli Akuakultur
- ❖ Ahli Akupunktur
- ❖ Ahli Alam
- ❖ Ahli Alergi dan Ahli Imunologi
- ❖ Ahli Arkeologi
- ❖ Ahli Aromaterapi
- ❖ Ahli Audiologi
- ❖ Ahli Bedah
- ❖ Ahli Bedah Kosmetik
- ❖ Ahli Chiropractic
- ❖ Ahli dan Teknisi Konservasi Tanah
- ❖ Ahli Demografi
- ❖ Ahli Diet dan Ahli
- ❖ Ahli Ekologi
- ❖ Ahli Elektrologi
- ❖ Ahli Etika Medis
- ❖ Ahli Farmasi
- ❖ Ahli Forensik
- ❖ Ahli Gastroenterologi
- ❖ Ahli Geofisika Ahli
- ❖ Geografi Ahli Geologi
- ❖ Ahli Geriatri
- ❖ Ahli Hematologi
- ❖ Ahli Herbal
- ❖ Ahli Homeopati
- ❖ Ahli Hematologi
- ❖ Ahli Herbal
- ❖ Ahli Hipnoterapi
- ❖ Ahli Kacamata
- ❖ Ahli Kesehatan Gigi
- ❖ Ahli Kimia
- ❖ Ahli Kosmetik
- ❖ Ahli Kosmetologi Kamar Mayat

- ❖ Ahli Mesin Presisi
- ❖ Ahli Meteorologi
- ❖ Ahli Mikrobiologi
- ❖ Ahli Onkologi
- ❖ Ahli Pajak
- ❖ Ahli Paleontologi
- ❖ Ahli Patologi
- ❖ Ahli Patologi Wicara-  
Bahasa dan
- ❖ Ahli Penyakit Kaki
- ❖ Ahli Teknologi  
Kedokteran Nuklir
- ❖ Ahli Teknologi  
Makanan
- ❖ Ahli Teknologi  
Prosedur Khusus
- ❖ Ahli Teknologi  
Radiologi
- ❖ Ahli Terapi Kuku
- ❖ Ahli Toksikologi
- ❖ Ahli Transkripsi Medis
- ❖ Ahli Urologi
- ❖ Ahli Zoologi
- ❖ Aktor
- ❖ Aktuaris
- ❖ Akuntan dan Auditor
- ❖ Akuntan dan Auditor  
Forensik
- ❖ Analisis Kejahatan
- ❖ Analisis Keuangan
- ❖ Analisis Kredit
- ❖ Analisis Warna dan  
Konsultan Gambar
- ❖ Antropolog
- ❖ Apoteker
- ❖ Ahli Perfusi
- ❖ Ahli Periodonsia
- ❖ Ahli Pijat Refleksi
- ❖ Ahli Saraf
- ❖ Ahli Silsilah
- ❖ Ahli Sitoteknologi
- ❖ Ahli Statistik
- ❖ Ahli Teknologi Bedah
- ❖ Ahli Teknologi  
Elektro-neurodiagnostik
- ❖ Apoteker Perawatan  
Senior
- ❖ Aquarists
- ❖ Arboriculturist
- ❖ Arsitek
- ❖ Artis dan Pekerja  
Repertoar
- ❖ Asisten dan Pembantu  
Terapi Okupasi
- ❖ Asisten Dokter
- ❖ Asisten Dokter Gigi
- ❖ Asisten Editor dan  
Peneliti
- ❖ Asisten Guru
- ❖ Asisten Medis
- ❖ Asisten Perawat
- ❖ Asisten Perawatan  
Kesehatan di Rumah
- ❖ Asisten Produksi
- ❖ Asisten Terapi Fisik
- ❖ Astrofisikawan
- ❖ Astronom
- ❖ Astronot
- ❖ Atlet Profesional-  
Olahraga Beregu

- ❖ Atlet Profesional-  
Olahraga Perorangan
- ❖ Badut
- ❖ Bartender
- ❖ Buruh Bongkar Muat
- ❖ Buruh Konstruksi
- ❖ Desainer dan  
Dekorator Interior
- ❖ Desainer dan Penulis  
Kartu Ucapan
- ❖ Desainer Furnitur
- ❖ Desainer Grafis
- ❖ Desainer Industri
- ❖ Desainer Komputer dan  
Permainan Video
- ❖ Desainer Mode
- ❖ Dokter Anestesi
- ❖ Dokter Gigi
- ❖ Dokter Hewan
- ❖ Dokter Holistik
- ❖ Dokter Kulit
- ❖ Dokter Olahraga
- ❖ Dokter Spesialis  
Kebidanan/Kandungaan
- ❖ Dokter Spesialis Mata
- ❖ Dokter Umum
- ❖ Duta Besar Pekerja  
Taman Hiburan
- ❖ Editor
- ❖ Editor Film dan  
Televisi
- ❖ Editor Foto
- ❖ Editor Salinan
- ❖ Editor Surat Kabar
- ❖ Editor Video Musik
- ❖ Desainer Perangkat  
Lunak
- ❖ Detektif Ahli Sonografi  
Medis Diagnostik
- ❖ Direktur Atletik
- ❖ Direktur dan Kurator  
Museum
- ❖ Direktur Kebugaran
- ❖ Direktur Layanan  
Sosial Nirlaba
- ❖ Direktur Pendidikan  
dan Pengajar Museum
- ❖ Direktur Seni
- ❖ Disc Jockey
- ❖ Dokter Fisikawan
- ❖ Dokter Anak
- ❖ Eksekutif Akun  
Periklanan
- ❖ Eksekutif Internet
- ❖ Eksekutif Olahraga
- ❖ Figuran Film dan  
Televisi
- ❖ Fotografer
- ❖ Fotografer Makanan
- ❖ Fotografer Olahraga
- ❖ Geografis
- ❖ Teknisi Geologi
- ❖ Guru Matematika
- ❖ Guru Pendidikan  
Jasmani
- ❖ Guru Pendidikan  
Khusus
- ❖ Guru Musik
- ❖ Guru Pendidikan Orang  
Dewasa dan Kejuruan
- ❖ Guru Prasekolah

- ❖ Guru Sekolah Menengah
- ❖ Humas Olahraga
- ❖ Ilmuwan Genetik
- ❖ Ilmuwan Pertanian
- ❖ Ilmuwan Politik
- ❖ Ilmuwan Tanah
- ❖ Ilustrator
- ❖ Ilustrator dan Fotografer
- ❖ Ilustrator dan Fotografer Medis
- ❖ Insinyur Alat Tulis
- ❖ Insinyur dan Teknisi Kontrol Kualitas
- ❖ Insinyur dan Teknisi Penerbangan
- ❖ Insinyur dan Teknisi Plastik Pekerja Manufaktur
- ❖ Teknisi Robotika
- ❖ Teknisi Kedirgantaraan
- ❖ Teknisi Kualitas Udara
- ❖ Teknisi Lalu Lintas
- ❖ Teknisi Listrik dan Elektronik
- ❖ Mekanik Perencana dan Pembeli Media
- ❖ Teknisi Metalurgi
- ❖ Teknisi Nuklir
- ❖ Teknisi Optik
- ❖ Teknisi Pengemasan
- ❖ Teknisi Pengoperasian
- ❖ Teknisi Perangkat Keras
- ❖ Teknisi Perangkat Lunak
- ❖ Teknisi Perminyakan
- ❖ Teknisi Pertambangan
- ❖ Teknisi Rekaman Audio
- ❖ Teknisi Sipil
- ❖ Teknisi Teknik Industri
- ❖ Inspektur Kesehatan dan Peraturan
- ❖ Inspektur Kesehatan dan Peraturan
- ❖ Inspektur Keselamatan Penerbangan
- ❖ Inspektur Konstruksi
- ❖ Instruktur Aerobik dan Pelatih Kebugaran
- ❖ Instruktur dan Pelatih Olahraga
- ❖ Instruktur Penerbangan
- ❖ Instruktur Perawat
- ❖ Instruktur Yoga dan Pilates
- ❖ Jasa Keuangan
- ❖ Jurnalis Musik
- ❖ Juru Bahasa Isyarat dan Lisan
- ❖ Juru Lelang
- ❖ Juru Masak dan Koki
- ❖ Kepala Petugas Informasi
- ❖ Koki Pribadi
- ❖ Kolumnis dan Penulis Politik
- ❖ Komposer dan Penata Musik

- ❖ Konduktor dan Direktur Musik
- ❖ Konduktor Kereta Api
- ❖ Konselor Bimbingan
- ❖ Konselor Genetik
- ❖ Konselor HIV/AIDS dan Manajer Kasus
- ❖ Konselor Penyalahgunaan Alkohol dan Obat-obatan
- ❖ Konselor Rehabilitasi
- ❖ Konservator dan Teknisi Konservasi
- ❖ Konsultan dan Penjaga Keamanan
- ❖ Konsultan Internet
- ❖ Konsultan Pernikahan dan Pesta
- ❖ Konsultan Pertanian
- ❖ Konten Kreator
- ❖ Koordinator dan Penulis Hibah
- ❖ Koordinator Daur Ulang
- ❖ Koordinator Mode
- ❖ Koordinator Penitipan Orang Dewasa
- ❖ Koordinator Transplantasi
- ❖ Koresponden Asing
- ❖ Kuli Angkut Bagasi
- ❖ Kurator Kebun Binatang dan Akuarium
- ❖ Manajer dan Pengusaha Toko Internet
- ❖ Manajer Fasilitas Olahraga
- ❖ Manajer Hotel dan Motel
- ❖ Manajer Kota
- ❖ Manajer Lalu Lintas Industri
- ❖ Manajer Peralatan Olahraga
- ❖ Manajer Perawatan Geriatri
- ❖ Manajer Perawatan Kesehatan
- ❖ Manajer Periklanan dan Pemasaran
- ❖ Manajer Properti dan Real Estat
- ❖ Manajer Restoran dan Layanan Makanan
- ❖ Manajer Risiko
- ❖ Manajer Ritel
- ❖ Manufaktur Produk Susu
- ❖ Mekanik Diesel
- ❖ Mekanik Mesin Industri
- ❖ Mekanik Pemeliharaan Umum
- ❖ Mekanik Peralatan Pertanian
- ❖ Mekanik Pesawat Terbang
- ❖ Mekanik Sepeda
- ❖ Mekanika Sinyal
- ❖ Model
- ❖ MUA (*Make UP Artist*)
- ❖ Musisi Pop/Rock

- ❖ Naturopati
- ❖ Ojek Online
- ❖ Operator dan Asisten Mesin Cetak
- ❖ Operator dan Teknisi Reaktor Nuklir
- ❖ Operator Instalasi Pengolahan Air Limbah dan Teknisi
- ❖ Operator Telepon
- ❖ Operator Transportasi Umum
- ❖ Optometris
- ❖ Oseanografer
- ❖ Osteopath
- ❖ Paralegal
- ❖ Pedagang Barang Antik dan Seni
- ❖ Pedagang Biji-bijian
- ❖ Pedagang Pelaut
- ❖ Pedorthis
- ❖ Pegawai Administrasi Saham
- ❖ Pegawai Layanan Taman Nasional
- ❖ Pegawai Pos
- ❖ Pegawai Pos dan Giro
- ❖ Pejabat dan Manajer Lembaga Keuangan
- ❖ Pejabat Federal dan Negara Bagian
- ❖ Pejabat Regional dan Lokal
- ❖ Pekerja Bahan Kimia Industri
- ❖ Pekerja Bengkel Tempa
- ❖ Pekerja Ilmu dan Teknologi Kayu
- ❖ Pekerja Industri Baja
- ❖ Pekerja Industri Farmasi
- ❖ Pekerja Industri Hasil Tembakau
- ❖ Pekerja Industri Kembang Gula
- ❖ Pekerja Industri Mainan
- ❖ Pekerja Industri Minuman
- ❖ Pekerja Industri Otomotif
- ❖ Pekerja Industri Pakaian
- ❖ Pekerja Kapal Pesiar
- ❖ Pekerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- ❖ Pekerja Koleksi
- ❖ Pekerja Laboratorium Fotografi Instruktur Fotografi
- ❖ Pekerja Layanan Bandara
- ❖ Pekerja Layanan Kemanusiaan
- ❖ Pekerja Layanan Makanan
- ❖ Pekerja Layanan Tanah
- ❖ Pekerja Lembaran Logam
- ❖ Pekerja Logam Presisi
- ❖ Pekerja Makanan Cepat Saji

- ❖ Pekerja Manufaktur Furnitur
- ❖ Pekerja Manufaktur Kaca
- ❖ Pekerja Manufaktur Tekstil
- ❖ Pekerja Militer
- ❖ Pekerja Pembangkit Listrik
- ❖ Pekerja Pemrosesan Kertas
- ❖ Pekerja Pemrosesan Polis Asuransi
- ❖ Pekerja Pengendalian Hama
- ❖ Pekerja Penitipan Anak
- ❖ Pekerja Penjilidan
- ❖ Pekerja Penjualan Mobil
- ❖ Pekerja Penjualan Ritel
- ❖ Pekerja Periklanan
- ❖ Pekerja Pracetak
- ❖ Pekerja Produksi Alat-alat Olahraga
- ❖ Pekerja Produksi Barang Karet
- ❖ Pekerja Produksi Panggung
- ❖ Pekerja Rekreasi
- ❖ Pekerja Resor
- ❖ Pekerja Resor Ski
- ❖ Pekerja Rumah Duka
- ❖ Pekerja Rumah Sakit
- ❖ Pekerja Rumah Tangga
- ❖ Pekerja Sementara
- ❖ Pekerja Sosial
- ❖ Pekerja Sosial Geriatri
- ❖ Pekerja Suara Multimedia
- ❖ Pekerja Supermarket
- ❖ Pekerja Toko Hewan Peliharaan
- ❖ Pekerja Toko Roti
- ❖ Pekerjaan Permainan
- ❖ Pelatih Hewan
- ❖ Pelatih Komputer
- ❖ Pelatih Olahraga
- ❖ Pelatih Pribadi
- ❖ Pelawak
- ❖ Pelukis dan Penjemur Kertas
- ❖ Pemain Akrobat
- ❖ Pemain Sirkus
- ❖ Pemajang Barang Dagangan
- ❖ Pemandu Wisata
- ❖ Pemandu Wisata Inbound
- ❖ Pemasang dan Pemelihara Telepon dan PBX dan
- ❖ Pemasang dan Penyelesai Dinding
- ❖ Pembeli Pribadi
- ❖ Pemberi Keterangan Waktu Nyata
- ❖ Pembicara Motivasi
- ❖ Pembuat Gelas
- ❖ Pembuat Korek Api
- ❖ Pemelihara Hewan
- ❖ Pemeriksa Bank

- ❖ Pemeriksa dan Penyelidik Kebakaran
- ❖ Pemilik Bisnis Ritel
- ❖ Pemilik dan Manajer Klub Kesehatan
- ❖ Pemilik dan Pengelola Tempat Musik
- ❖ Pemilik Layanan Dukungan Komputer
- ❖ Pemilik Layanan Kebersihan
- ❖ Pemilik Layanan Penagihan Medis
- ❖ Pemilik Layanan Penitipan Anak
- ❖ Pemilik Waralaba
- ❖ Pemotong Daging dan Pengemas Daging
- ❖ Pemrogram Alat Kontrol Numerik
- ❖ Pemrogram Grafis
- ❖ Pemungut Uang Tol
- ❖ Penaksir Biaya
- ❖ Penambang Batu Bara
- ❖ Penangan Hewan
- ❖ Penari dan Koreografer
- ❖ Penasihat Budaya
- ❖ Pencari dan Pemeriksa Hak Milik
- ❖ Pendeta Katolik Roma
- ❖ Pendeta Protestan
- ❖ Peneliti Opini Publik
- ❖ Pengacara Hukum Lanjut Usia
- ❖ Pengacara Kekayaan Intelektual
- ❖ Pengarah Program Radio dan Televisi
- ❖ Pengarsip
- ❖ Pengasuh Hewan Peliharaan
- ❖ Pengatur Lalu Lintas Udara
- ❖ Pengelola Jarak Jauh (Range Managers)
- ❖ Pengembang Internet
- ❖ Pengembang Obat
- ❖ Pengembang Real Estat
- ❖ Pengemudi Taksi
- ❖ Pengemudi Truk
- ❖ Pengetik dan Pengolah Kata
- ❖ Penggalang Dana Pengumpul Dana
- ❖ Penggerak Rumah Tangga
- ❖ Pengindeks
- ❖ Pengolah Panas
- ❖ Pengrajin dan Pekerja Peralatan Perak
- ❖ Penguji Jaminan Kualitas
- ❖ Penguji Permainan Video
- ❖ Pengukur Meteran
- ❖ Pengumpul Sampah
- ❖ Pengurus Rumah Tangga Eksekutif Hotel
- ❖ Penilai dan Penaksir
- ❖ Penjaga Ikan dan Hewan Buruan

- ❖ Penjaga Kebun Binatang
- ❖ Penjaga Taman
- ❖ Penjahit dan Penjahit Pakaian
- ❖ Penjamin Emisi Asuransi
- ❖ Penjamin Jaminan
- ❖ Penjualan Sarapan
- ❖ Penulis
- ❖ Penulis Buku Komik
- ❖ Penulis dan Editor
- ❖ Penulis dan Editor Makanan
- ❖ Penulis dan Editor Teknis
- ❖ Penulis Diet dan Kebugaran
- ❖ Penulis Lagu
- ❖ Penulis Naskah
- ❖ Penulis Olahraga
- ❖ Penulis Pidato
- ❖ Penulis Sains dan Medis
- ❖ Penulis Skenario
- ❖ Penyanyi
- ❖ Penyapu Cerobong Asap
- ❖ Penyelam dan Teknisi Selam
- ❖ Penyiap Pajak
- ❖ Penyiar Berita
- ❖ Penyiar dan Penyiar Olahraga
- ❖ Penyiar Radio dan Televisi
- ❖ Perancang
- ❖ Perancang Desain Berbantuan Komputer dan Teknisi
- ❖ Perancang Kostum
- ❖ Perawat Anestesi
- ❖ Perawat Geriatri
- ❖ Perawat Kesehatan Kerja
- ❖ Perawat Kesehatan Masyarakat
- ❖ Perawat Neonatal
- ❖ Perawat Onkologi
- ❖ Perawat Perawatan Kesehatan di Rumah dan Perawat Rumah Sakit
- ❖ Perawat Perawatan Kritis
- ❖ Perawat Praktik Lanjutan
- ❖ Perawat Psikiatri
- ❖ Perawat Sekolah
- ❖ Perawat Terdaftar
- ❖ Perbaikan dan Penyetel Alat Musik Musisi
- ❖ Perencana Keuangan
- ❖ Perencana Pensiun
- ❖ Perencana Perkotaan dan Regional
- ❖ Personil Keamanan Bandara
- ❖ Perwakilan Klaim Asuransi
- ❖ Perwakilan Meja Bantuan

- ❖ Perwakilan Penjualan
- ❖ Perwakilan Penjualan Kosmetik
- ❖ Petani
- ❖ Peternak dan Teknisi Hewan
- ❖ Peternak Lebah
- ❖ Petugas Bea Cukai
- ❖ Petugas dan Vendor Stadion
- ❖ Petugas Entri Data (Data Entry Clerks)
- ❖ Petugas Hotel
- ❖ Petugas Intelijen
- ❖ Petugas Juru Sita
- ❖ Petugas Kepolisian
- ❖ Petugas Konter dan Ritel
- ❖ Petugas Layanan Asing
- ❖ Petugas Museum
- ❖ Petugas Pemadam Kebakaran
- ❖ Petugas Pemasyarakatan
- ❖ Petugas Pembebasan Bersyarat
- ❖ Petugas Penagihan Pemrogram Komputer
- ❖ Petugas Pengatur Lalu Lintas Pesawat Terbang
- ❖ Petugas Resepsionis Hotel
- ❖ Petugas Spa
- ❖ Pialang Informasi
- ❖ Pialang Komoditas
- ❖ Pilot
- ❖ Pilot Militer
- ❖ Pilot Pertanian
- ❖ Poligraf (Polygraph Examiners)
- ❖ Praktisi Pengobatan Oriental
- ❖ Pramugari
- ❖ Pramuka Olahraga
- ❖ Produk Plastik
- ❖ Produsen Daring
- ❖ Produser Film dan Televisi
- ❖ Produser Musik
- ❖ Produser Permainan Video
- ❖ Produser Radio
- ❖ Profesional Air Tanah
- ❖ Profesor Perguruan Tinggi
- ❖ Programmer/Analisis Sistem Komputer
- ❖ Psikiater
- ❖ Psikiater Geriatri
- ❖ Psikolog
- ❖ Psikolog Olahraga
- ❖ Pustakawan Akuisisi
- ❖ Pustakawan Anak
- ❖ Pustakawan Film dan Video
- ❖ Pustakawan Medis
- ❖ Pustakawan Musik
- ❖ Pustakawan Perusahaan
- ❖ Radiografer Industri
- ❖ Reporter Pengadilan

- ❖ Resepsionis
- ❖ Rimbawan
- ❖ Sejarawan
- ❖ Sekretaris
- ❖ Sekretaris Medis
- ❖ Sekretaris Pers dan Konsultan Politik
- ❖ Seniman
- ❖ Seniman Multimedia dan Animator
- ❖ Server Proses
- ❖ Servis Komputer dan Mesin Kantor
- ❖ Sinematografer dan Direktur Fotografi
- ❖ Sosiolog
- ❖ Spesialis Basis Data
- ❖ Spesialis Dukungan Teknis
- ❖ Spesialis Hubungan Masyarakat
- ❖ Spesialis Hubungan Media
- ❖ Spesialis Jaminan Kualitas Internet
- ❖ Spesialis Keamanan Internet
- ❖ Spesialis Kehidupan Anak
- ❖ Spesialis Orientasi dan Mobilitas Ortodontis
- ❖ Spesialis Penerbitan Desktop
- ❖ Spesialis Pengaturan Sistem
- ❖ Spesialis Pengelolaan Limbah
- ❖ Spesialis Pengelolaan Limbah B3
- ❖ Spesialis Perawat Klinis
- ❖ Spesialis Personalia dan Hubungan Tenaga Kerja
- ❖ Spesialis Sistem Informasi
- ❖ Spesialis Telinga, Hidung, dan Tenggorokan
- ❖ Stenografer
- ❖ Surveyor
- ❖ Suster dan Bruder Religius
- ❖ Sutradara dan Produser Video Musik
- ❖ Sutradara Film dan Televisi
- ❖ Sutradara Seni Video Game
- ❖ Teknisi Aeronautika dan Kedirgantaraan
- ❖ Teknisi Agribisnis
- ❖ Teknisi Anjungan Tunai Mandiri
- ❖ Teknisi Ban
- ❖ Teknisi Dialisis
- ❖ Teknisi Diet
- ❖ Teknisi Efek Khusus
- ❖ Teknisi Farmasi
- ❖ Teknisi Flebotomi
- ❖ Teknisi Histologi

- ❖ Teknisi Hortikultura
- ❖ Teknisi Instrumentasi
- ❖ Teknisi Kedokteran Hewan
- ❖ Teknisi Kehutanan
- ❖ Teknisi Keselamatan dan Kesehatan Industri
- ❖ Teknisi Keselamatan Kebakaran
- ❖ Teknisi Kolam Renang
- ❖ Teknisi Kriptografi
- ❖ Teknisi Kuku Pengasuh Anak
- ❖ Teknisi Laboratorium Gigi
- ❖ Teknisi Laboratorium Medis
- ❖ Teknisi Laboratorium Ophtalmologi
- ❖ Teknisi Layanan Nirkabel
- ❖ Teknisi Medis
- ❖ Teknisi Mesin Pengemasan
- ❖ Teknisi Mikroelektronika
- ❖ Teknisi Museum
- ❖ Teknisi Optik
- ❖ Teknisi Ortotik dan Prostetik
- ❖ Ortotis dan Prostetis
- ❖ Teknisi Pemanasan dan Pendinginan
- ❖ Teknisi Pemanasan dan Pendinginan
- ❖ Teknisi Pengelolaan Limbah Berbahaya dan Beracun
- ❖ Teknisi Pengelolaan Limbah Berbahaya dan Beracun
- ❖ Teknisi Pengolahan Data
- ❖ Teknisi Pengurangan Asbes
- ❖ Teknisi Peralatan Fotografi
- ❖ Teknisi Peralatan Pertanian
- ❖ Teknisi Perlindungan Radiasi
- ❖ Teknisi Perminyakan
- ❖ Teknisi Psikiatri
- ❖ Teknisi Rekam Medis
- ❖ Teknisi Semikonduktor
- ❖ Teknisi Servis Mobil
- ❖ Teknisi Servis Peralatan
- ❖ Teknisi Survei dan Pemetaan
- ❖ Teknisi Tabrakan Mobil
- ❖ Teknisi Teknik Industri
- ❖ Teknisi Teknik Mesin
- ❖ Teknisi Teknik Sipil
- ❖ Teller Lembaga Keuangan
- ❖ Tenaga Pemasar Telekomunikasi (Telemarketer)
- ❖ Terapis dan Teknisi Pernapasan

- ❖ Terapis Fisik
- ❖ Terapis Hortikultura
- ❖ Terapis Kesedihan
- ❖ Terapis Musik
- ❖ Terapis Okupasi
- ❖ Terapis Rekreasi
- ❖ Terapis Seni Kreatif
- ❖ Toko Bunga
- ❖ Tukang Angkut Barang
- ❖ Tukang Atap
- ❖ Tukang Giling
- ❖ Tukang Las dan Teknisi Pengelasan
- ❖ Tukang Ledeng dan Tukang Pipa
- ❖ Tukang Plester
- ❖ Tukang Reparasi
- ❖ Tukang Reparasi Jam
- ❖ Tukang Senjata
- ❖ Wartawan
- ❖ Wartawan Daring
- ❖ Wartawan Foto
- ❖ Wartawan Politik
- ❖ Wasit dan Wasit
- ❖ Webmaster
- ❖ Wedding Organizer



# **BAB VII**

## **LATIHAN DAN LEMBAR KERJA**

### **MAHASISWA**

Agar Mahasiswa dapat memahami bimbingan karier masa depan, penting bagi mereka untuk berlatih dengan mengisi lembar kerja yang telah disiapkan. Latihan ini berisi tentang bagaimana mengenal diri, memahami jenis-jenis perguruan tinggi lanjutan, merencanakan dan membuat keputusan studi lanjut serta latihan melamar kerja.

#### **Tujuan**

Bab ini bertujuan untuk :

- ❖ Latihan Mengetahui Diri
- ❖ Latihan Mengetahui Jenis-Jenis Pekerjaan
- ❖ Latihan Mengetahui Dunia Kerja
- ❖ Latihan Merencanakan Dan Membuat Keputusan Studi Lanjut/Bekerja

**Mengenal Diri**  
**Latihan 1. : Mengenal diri**

Nama :

---

<b>Aku</b>	<b>Kelebihan</b>	<b>Kekurangan</b>
------------	------------------	-------------------

---

**Menurut Aku Sendiri**  
**(Identifikasi Diri)**

**Menurut Teman**  
**(Persepsi Sosial)**

---

**Aku**

**Kelebihan**

**Kekurangan**

---

**Aku Ingin Menjadi  
(Diri Ideal)**

---

## **Latihan 2. : Menganalisis Kelemahan Menjadi Kesuksesan**

Setelah kamu membaca dan mendengarkan kisah orang sukses, isilah kolom di bawah ini :

---

<b>Kekurangan</b>	<b>Cara Mengelola Kelemahan</b>	<b>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesuksesan</b>
-------------------	---------------------------------	---

---

### **Latihan 3. : Menganalisis Kemampuan Akademis**

Isilah Kolom Di Bawah Ini Sesuai Dengan Keadaanmu Yang Sebenarnya

---

<b>Mata Pelajaran yang Kuat/Diunggulkan</b>	<b>Mata Pelajaran yang Lemah/Kurang Diunggulkan</b>	<b>Usaha Meningkatkan Prestasi</b>
---	---	--

---

#### **Latihan 4 : Instrumen Menilai Kekuatanku (Giz, 2012)**

Kegiatan Menilai kekuatanku terdiri dari beberapa langkah, yakni:

- ❖ Penilaian pertama dilakukan oleh masing-masing Mahasiswa terhadap diri sendiri, apakah dirimu memiliki keterampilan tersebut atau tidak. Ada empat kategori penilaian, yakni (1) tidak pernah, (2) jarang, (3) sering dan (4) selalu. Bacalah dengan baik pernyataan pada kebiasaan bekerja, kebiasaan belajar, perilaku sosial dan kemampuan dasar. Lalu pilih salah satu kategori penilaian yang menurut pendapatmu paling sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.
- ❖ Mintalah orang lain (teman sekelas, orang tua, saudara kandung, atasan di tempat praktek kerja industri) yang dirimu rasa cukup mengenal dirimu untuk memberikan penilaian, apakah dirimu memiliki keterampilan tersebut atau tidak. Setelah mendapatkan penilaian, bandingkanlah ketiganya. Gunakan Lembar Kerja Membandingkan Penilaian terhadap Kekuatanku. Pilih satu warna atau satu simbol untuk setiap orang yang memberikan penilaian dan penilaian yang dilakukan oleh dirimu sendiri. Pindahkanlah hasil penilaian terhadap setiap keterampilan tersebut ke dalam diagram.

Bandingkanlah penilaian pribadi dengan penilaian orang lain. Apabila untuk satu keterampilan dirimu mendapatkan nilai yang sama, maka dirimu dapat meyakini bahwa kekuatanmu memang seperti itu. Tuliskan lima kekuatan/kelebihan terbesarmu pada Lembar Kerja. Analisa Perbandingan dari Penilaian oleh Diri Sendiri dan orang Lain. Kekuatan terbesar adalah aspek keterampilan yang mendapatkan penilaian yang tinggi (sering dan selalu) dari tiga penilai yang berbeda (dirimu dan dua orang lain). Pada lembar kerja tersebut tuliskan pula aspek yang mendapatkan nilai yang berbeda, misalnya dirimu memberikan nilai yang tinggi, sementara orang lain memberikan nilai yang rendah.

Instrumen Menilai kekuatanku (Giz, 2012)

Nama :

Tanggal:

<b>Tidak Pernah</b>	:	<b>(1)</b>
<b>Jarang</b>	:	<b>(2)</b>
<b>Sering</b>	:	<b>(3)</b>
<b>Selalu</b>	:	<b>(4)</b>

KEBIASAAN BEKERJA		TP	J	SR	SL
<b>A.</b>	<b>DAPAT DIANDALKAN</b> Pada saat melaksanakan tugas, saya selalu memperhatikan informasi, intruksi dan kesepakatan yang diberikan				
<b>B.</b>	<b>KECEPATAN KERJA</b> Saya selalu menyelesaikan tugas kuliah tepat waktu				
<b>C.</b>	<b>PERENCANAAN KERJA</b> Saya selalu menyusun rencana kerja atau tindakan				
<b>D.</b>	<b>KEMAMPUAN ORGANISASIONAL</b> Saat bekerja kelompok, saya memberikan saran untuk membagi tugas				
<b>F.</b>	<b>KERAPIAN</b> Saya selalu menjaga kerapian dan keteraturan tempat kerja saya				
<b>G.</b>	<b>KETEKUNAN</b> Saya memperlakukan bahan-bahan dengan hati-hati dan penuh tanggung jawab				

**H. KREATIVITAS**  
Saya selalu memiliki ide baru  
bagaimana menemukan jalan keluar

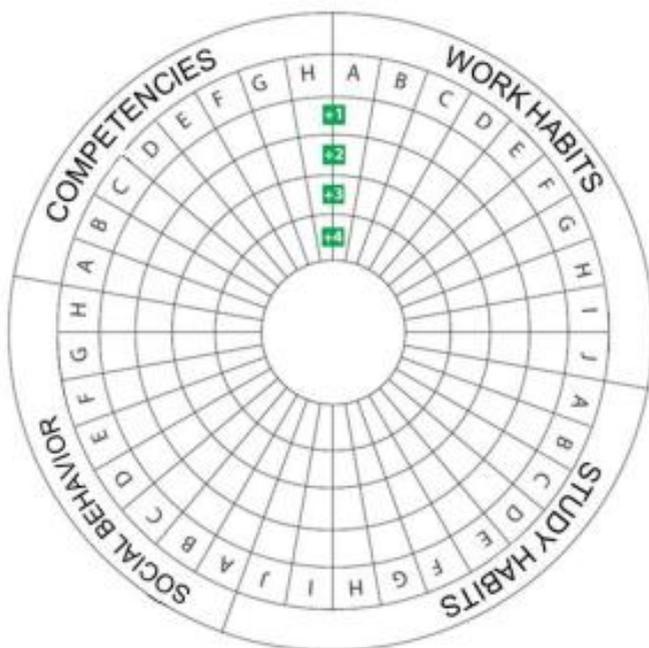
**I. KEMAMPUAN MENYELESAIKAN  
MASALAH**  
Saya senang menyelesaikan tugas  
yang sulit

**J. KEMAMPUAN BERPIKIR  
ABSTRAK/KONSEP**  
Saya dapat membedakan hal yang  
penting dan yang tidak penting

KEBIASAAN BEKERJA		TP	J	SR	SL
<b>A.</b>	<b>MANDIRI</b> Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa intruksi				
<b>B.</b>	<b>KEMAMPUAN BEKERJA DI BAWAH TEKANAN</b> Saya berusaha terus menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan				
<b>C.</b>	<b>KEMAMPUAN UNTUK BERKONSENTRASI</b> Aya dapat terus berkonsentrasi menyelesaikan tugas untuk waktu yang panjang				
<b>D.</b>	<b>RASA TANGGUNG JAWAB</b> Saya senang terlibat pada pengambilan keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan tersebut				
<b>E.</b>	<b>INSIATIF</b> Saya menetapkan cita-cita tujuan pribadi dan berusaha untuk menggapainya tanpa perlu dorongan orang lain				
<b>F.</b>	<b>MOTIVASI</b> Setiap kali menyelesaikan tugas, saya berusaha untuk melebihi apa yang diminta				
<b>G.</b>	<b>PEMAHAMAN</b> Saya bisa memahami berbagai konteks dengan mudah				
<b>H.</b>	<b>DAYA SERAP/DAYA INGAT</b> Saya masih dapat mengingat hal-hal yang saya pelajari dimasa lalu				
<b>I.</b>	<b>ANTUSIAS</b> Saya senang dengan tugas-tugas baru				

PERILAKU SOSIAL		TP	J	SR	SL
<b>A.</b>	<b>KEMAMPUAN BEKERJA DALAM KELMPOK</b> Saya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan sengaja				
<b>B.</b>	<b>KESEDIAAN MEMBANTU ORANG LAIN</b> Saya senang membantu orang lain yang membutuhkan dukungan				
<b>C.</b>	<b>KEMAMPUAN INTERPERSONAL</b> Saya mudah mendekati orang lain dan menaruh perhatian pada pandangan mereka				
<b>D.</b>	<b>SANTUN</b> Saya belaku sopan saat bergaul dengan orang lain				
<b>E.</b>	<b>KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI</b> Saya selalu bisa menjawab pertanyaan dan mendengarkan orang lain dengan penuh perhatian				
<b>F.</b>	<b>EMPATI</b> Saya bisa mengetahui dan memahami perasaan dan situasi orang lain				
<b>G.</b>	<b>MENANANGANI KONFLIK</b> Pada saat berdebat, saya selalu bisa menemukan solusi untuk kepentingan bersama				
<b>H.</b>	<b>TERBUKA TERHADAP KRITIK</b> Saya mampu menyampaikan kritik membangun, menerima dan memperbaiki diri				
<b>I.</b>	<b>ANTUSIAS</b> Saya senang dengan tugas-tugas baru				

	KEMAMPUAN	TP	J	SR	SL
<b>A.</b>	<b>MENULIS</b> Saya senang membuat tulisan				
<b>B.</b>	<b>MEMBACA</b> Saya mampu mengambil informasi penting dari tulisan				
<b>C.</b>	<b>MATEMATIKA</b> Saya menyukai angka dan rumus				
<b>D.</b>	<b>LMU PENGETAHUAN</b> Saya tertarik pada fenomena alam dan hukum alam				
<b>E.</b>	<b>BAHASA ASING</b> Saya bisa menyatakan pemikiran saya dalam bahasa asing				
<b>F.</b>	<b>KEMAMPUAN PRESENTASI</b> Pada saat saya presentasi, semua orang senang untuk mendengarkan				
<b>G.</b>	<b>KEMAMPUAN MENGGUNAKAN KOMPUTER</b> Saya dapat menggunakan komputer untuk mengerjakan tugas sekolah				
<b>H.</b>	<b>KEMAMPUAN BERPIKIR ANTAR BIDANG/DISIPLIN</b> Saya dapat menerapkan pengetahuan yang saya peroleh dari satu pelajaran ke dalam konteks yang berbeda				



**Keterangan:** Diagram Penilaian Pribadi

## Merencanakan dan Membuat Keputusan

### Latihan 5: Rencana Melanjutkan Pendidikan

Petunjuk:

1. Tuliskanlah program studi yang ingin kamu pilih untuk melanjutkan pendidikan setelah lulus kuliah. Lalu jawablah 10 pertanyaan berikut dengan jujur.
2. Konsultasikan hasil kerja kamu dengan pihak pengelola bimbingan karier untuk mendapatkan bimbingan lebih lanjut.

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Mengapa anda memilih melanjutkan studi setelah lulus kuliah?	
2.	Apakah anda telah memiliki informasi yang memadai tentang berbagai program studi lanjutan di perguruan tinggi ?	
3.	Program studi apa yang akan anda pilih di perguruan tinggi lanjutan ?	
4.	Bagaimana dukungan keluarga terhadap keinginan kamu melanjutkan studi?	
5.	Apa saja dukungan ekonomi yang bisa anda manfaatkan untuk menempuh pendidikan lanjutan di perguruan tinggi?	

<p><b>6.</b> Langkah-langkah penting yang perlu anda persiapkan sekarang agar bisa melanjutkan studi di perguruan tinggi?</p>
<p><b>7.</b> Hambatan-hambatan apa yang anda perkirakan akan dihadapi dalam menempuh pendidikan lanjutan di perguruan tinggi?</p>
<p><b>8.</b> Informasi apa yang masih anda perlukan guna melanjutkan pendidikan? Kepada siapa informasi itu anda bisa peroleh?</p>

## Latihan 6: Rencana Memasuki Dunia Kerja

Petunjuk:

1. Tuliskanlah pekerjaan yang kamu cita-citakan. Kemudian jawablah 10 pertanyaan berikut.
2. Konsultasikan hasil kerja kamu dengan pihak pengelola bimbingan karier untuk mendapatkan bimbingan lebih lanjut.

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Mengapa anda memilih bekerja setelah lulus kuliah?	
2.	Apakah anda telah memiliki informasi yang memadai tentang dunia kerja?	
3.	Bagaimana dukungan keluarga terhadap keinginan kamu melanjutkan studi?	
4.	Jenis pekerjaan apa yang kamu harapkan, dan mengapa memilih pekerjaan tu?	
5.	Bagaimana peluang kerja yang tersedia bagi pekerjaan tersebut?	
6.	Langkah-langkah penting yang perlu anda persiapkan sekarang agar bisa mendapatkan pekerjaan setelah lulus kuliah?	

**7.** Hambatan-hambatan apa yang anda perkirakan akan hadapi dalam memasuki pekerjaan yang kamu harapkan?

**8.** Informasi apa yang masih anda perlukan guna memasuki dunia kerja? Kepada siapa informasi itu anda bisa peroleh?

## Latihan 7 : Peluang Kerja Wirausaha

Petunjuk:

Catatlah jenis pekerjaan wirausaha yang tersedia di lingkungan sekitarmu.

Kemudian diskusikan mengenai apa keutamaan setiap wirausaha tersebut dan seberapa tinggi peluang kerja dari jenis wirausaha tersebut. Tuliskan rangkuman hasil kajian kolompok anda pada kolom berikut:

---

No	Bidang Wirausaha	Keutamaan yang Dimiliki	Peluang Kerja	Contoh Orang yang Berhasil
----	------------------	-------------------------	---------------	----------------------------

---

1.

2.

---

---

<b>No</b>	<b>Bidang Wirausaha</b>	<b>Keutamaan yang Dimiliki</b>	<b>Peluang Kerja</b>	<b>Contoh Orang yang Berhasil</b>
-----------	-------------------------	--------------------------------	----------------------	-----------------------------------

---

3.

4.

5.

---

<b>No</b>	<b>Bidang Wirausaha</b>	<b>Keutamaan yang Dimiliki</b>	<b>Peluang Kerja</b>	<b>Contoh Orang yang Berhasil</b>
-----------	-------------------------	--------------------------------	----------------------	-----------------------------------

---

6.

7.

---

## Latihan 8 : Anak Tangga Karier

Petunjuk:

Tuliskan 1 (satu) pekerjaan yang Anda cita-citakan. Pada usia manakah Anda berencana akan mencapai puncak karier dalam pekerjaan tersebut. Selanjutnya, tuliskanlah target pengembangan diri dan keahlian yang Kamu harapkan akan capai di setiap kurun usia pada Anak Tangga Karier.



Usia 44 - 55 tahun
• .....
• .....
• .....

Usia 35 - 44 Tahun
• .....
• .....
• .....

Usia 25 - 34 Tahun
• .....
• .....
• .....

Tamat SMA – Usia 24 Thn
• .....
• .....
• .....

## Latihan 9 : Pengambilan Keputusan Karier

### AKTIVITAS

1. Bagikan Bagan Pengambilan Keputusan dan diskusikan proses pengambilan keputusan.
2. Bentuk menjadi kelompok-kelompok kecil, membagikan salinan dari Model Pengambilan Keputusan Karier dan review
3. Instruksikan setiap kelompok untuk memilih orang samaran dan pendudukan (*occupation*) untuk menyelesaikan model.
4. Setelah kelompok telah menyelesaikan model mereka, diskusikanlah dengan seluruh anggota.
5. Ingatkan Mahasiswa bahwa ini adalah “*make-belief*” situasi. Pada sesi berikutnya, mereka menyelesaikan model untuk diri mereka sendiri.

### DISKUSI

1. Bagian apa yang paling sulit dari proses ini?
2. Apakah Anda pikir itu akan lebih mudah atau lebih sulit jika diri anda sendiri yang memutuskan? Kalau ya mengapa kalau tidak mengapa?

### Bagan Pengambilan Keputusan



# DAFTAR PUSTAKA

- Ashar, H., & Lane-Maher, M. (2004). Success and spirituality in the new business paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3), 249–260.
- Ashiran, N. I. L., Johari, K. S. K., Jusoh, W. N. W., Mahmud, M. I., & Karim, D. N. F. M. (2020). The Level of Career Maturity Among Female Adolescents in a Malaysian Shelter Home. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(8), 147–152. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i8/7507>
- Benson, G. S., McIntosh, C. K., Salazar, M., & Vaziri, H. (2020). Cultural values and definitions of career success. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 392–421.
- Brown, D. (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
- Corey, G. (2009). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy* (Eight). Thomson Learning Academic Resource Center.
- Dar, N., Ahmad, S., & Rahman, W. (2022). How and when overqualification improves innovative work behaviour: the roles of creative self-confidence and psychological safety. *Personnel Review*.
- Djamaris, D. E., Sunardjo, D. N., Jaruki, D. M., Mu'jizah, D., Trisman, D. B., Jayawati, D. M. T., & S., D. Y. M. (1994). *NILAI BUDAYA DAL AM BEBERAPA KARYA SASTRA NUSANTARA: SASTRA DAERAH DI SUMATRA*. Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Elfindri, dkk. (2011). *Soft skill untuk pendidik*. Baduose media.
- England, T. K., Nagel, G. L., & Salter, S. P. (2020). Using collaborative learning to develop students' soft skills. *Journal of Education for Business*, 95(2), 106–114.

- Erkinovna, I. M. (2022). PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CHARACTERISTICS OF STUDENTS IN THE PROCESS OF DEVELOPING INDEPENDENCE. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE & INTERDISCIPLINARY RESEARCH ISSN: 2277-3630 Impact Factor: 7.429*, 11(03), 137–141.
- Fernández-Arias, P., Antón-Sancho, Á., Vergara, D., & Barrientos, A. (2021). Soft skills of American university teachers: Self-concept. *Sustainability (Switzerland)*, 13(22), 1–25. <https://doi.org/10.3390/su132212397>
- Fowler, J., & Vergote, A. (1980). Toward moral and religious maturity. *Morristown, NJ: Silver Burdett*.
- García, G. D., Calvache, C. J. P., & Rodríguez, F. J. Á. (2022). Society 5.0 and Soft Skills in Agile Global Software Development. *IEEE Revista Iberoamericana de Tecnologías Del Aprendizaje*, 17(2), 197–207.
- Garriott, P. O. (2020). A critical cultural wealth model of first-generation and economically marginalized college students' academic and career development. *Journal of Career Development*, 47(1), 80–95.
- Ghofur, M. A., Soejoto, A., & Pamungkas, H. P. (2020). Analysis of Socioeconomic Status, Gender, and Academic Achievements To Student Career Maturity. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*, 17(2001), 219. <https://doi.org/10.22190/fueo200408017g>
- Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., & Ruff, M. (2012). Careers Guidance in Context. *Careers Guidance in Context*. <https://doi.org/10.4135/9781446220399>
- Guidance, V. (2006). Encyclopedia of careers and vocational guidance. In *Choice Reviews Online* (Vol. 43, Issue 07). <https://doi.org/10.5860/choice.43-3784>
- Gunkel, M., Schlägel, C., Langella, I. M., Peluchette, J. V., & Reshetnyak, E. (2013). The influence of national culture on business students' career attitudes—an analysis of eight countries. *German Journal of Human Resource Management*, 27(1), 47–68.

- Haleem, A., Javaid, M., & Vaishya, R. (2020). Effects of COVID-19 pandemic in daily life. *Current Medicine Research and Practice*, *10*(2), 78–79. <https://doi.org/10.1016/j.cmrp.2020.03.011>
- Hang, Y., & Zhang, X. (2022). How Chinese students manage their transition to higher education effectively: student initiative at Sino-Foreign cooperative universities. *Asia Pacific Journal of Education*, 1–15.
- Hargrove, B. K., Inman, A. G., & Crane, R. L. (2005). Family interaction patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. *Journal of Career Development*, *31*(4), 263–278.
- Harlow, A. J., & Bowman, S. L. (2016). Examining the career decision self-efficacy and career maturity of community college and first-generation students. *Journal of Career Development*, *43*(6), 512–525.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental Tasks and Education*.—3rd edition—New York.
- Hellmann, J. N. (2014). *Social and psychological factors related to the career exploration process of young adults*.
- Herr, E. L. (1996). Perspectives on ecological context, social policy, and career guidance. *The Career Development Quarterly*, *45*(1), 5.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. Allyn & Bacon.
- Hobbs, N. (1966). Helping disturbed children: Psychological and ecological strategies. *American Psychologist*, *21*(12), 1105.
- Howard, B. S., & Howard, J. R. (1997). Occupation as spiritual activity. *The American Journal of Occupational Therapy*, *51*(3), 181–185.
- Jamal, T., & Budke, C. (2020). Tourism in a world with pandemics: local-global responsibility and action. *Journal of Tourism Futures*, *6*(2), 181–188. <https://doi.org/10.1108/JTF-02-2020-0014>

- Jawarneh, M. (2016). Career maturity among university students in Jordan: The case for social studies. *Australian Journal of Career Development, 25*(3), 110–116.
- Jo, H.-S., Lee, Y.-B., Kim, Y.-H., & Huh, M.-R. (2019). Effects of REBT Applied Horticultural Activity Program on Irrational Beliefs, Job-Seeking Stress, and Career Maturity of University Students. *Journal of People, Plants, and Environment, 22*(6), 601–609.
- Kakalejčík, L., & Palová, D. (2019). Enhancement of students' skills via project-based learning. *2019 42nd International Convention on Information and Communication Technology, Electronics and Microelectronics, MIPRO 2019 - Proceedings, 661–666*.  
<https://doi.org/10.23919/MIPRO.2019.8756958>
- Keshf, Z., & Khanum, S. (2021). Career Guidance and Counseling Needs in a Developing Country's Context: A Qualitative Study. *SAGE Open, 11*(3).  
<https://doi.org/10.1177/21582440211040119>
- Labzina, P., Dobrova, V., Menshenina, S., & Ageenko, N. (2019). *Soft Skills Enhancement through Interdisciplinary Students Engagement. 273*(Csis 2018), 340–344.  
<https://doi.org/10.2991/csis-18.2019.69>
- Lent, R. W., & Worthington, R. L. (2000). On school-to-work transition, career development theories, and cultural validity. *The Career Development Quarterly, 48*(4), 376–384.
- Leong, F. T. L., & Brown, M. T. (1995). *Theoretical issues in cross-cultural career development: Cultural validity and cultural specificity*.
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P., & Zane, C. (2007). Transition to employment: Role of the family in career development. *Exceptional Children, 73*(3), 348–366.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *Journal of Management Development, 21*(7), 497–520.  
<https://doi.org/10.1108/02621710210434638>
- Liptak, J. J. (2008). *Career quizzes: 12 tests to help you discover and develop your dream career*. Jist Works.

- Lynda Ali and Barbara Graham. (2001). *The Counselling Approach to Careers Guidance*. Taylor & Francis e-Library.
- Magolda, B. (n.d.). MB (2009a). *Authoring Your Life: Developing an Internal Voice to Navigate Life's Challenges*.
- Marciniak, J., Johnston, C. S., Steiner, R. S., & Hirschi, A. (2020). Career Preparedness Among Adolescents: A Review of Key Components and Directions for Future Research. *Journal of Career Development*, 41. <https://doi.org/10.1177/0894845320943951>
- Masenya, T. M. (2021). Technopreneurship development: digital strategy for youth self-employment in the digital economy. In *Handbook of Research on Management and Strategies for Digital Enterprise Transformation* (pp. 196–218). IGI Global.
- Maslow, A. (1965). *Self-actualization and beyond*.
- Maslow, A. H. (1971). *Self-actualization*. Big Sur Recordings Tiburon, CA, USA.
- McElroy, J. C., & Weng, Q. (2016). The connections between careers and organizations in the new career era: Questions answered, questions raised. *Journal of Career Development*, 43(1), 3–10.
- Mitsea, E., Drigas, A., & Mantas, P. (2021). Soft Skills & Metacognition as Inclusion Amplifiers in the 21st Century. *International Journal of Online and Biomedical Engineering*, 17(4), 121–132. <https://doi.org/10.3991/ijoe.v17i04.20567>
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106–112.
- Mori, S. C. (2004). *Anticipated career barriers of female Japanese college students in Japan*. University of California, Santa Barbara.
- Neenan, M., & Dryden, W. (2006). *Book - REBT: 100 key points and techniques*.
- Nurfadila, A. M. (2021). *Pemodelan Regresi Data Panel Tingkat Pengangguran Terbuka Di Indonesia Periode Tahun 2015-2020*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

- Pluzhnirova, E. A., Zhivoglyad, M. V., Kulagina, J. A., Morozova, I. M., & Titova, N. V. (2021). Formation of soft skills among students of higher educational institutions. *Eduweb*, 15(1), 112–122. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2021.15.01.10>
- Prayitno, E. A., & Amti, E. (2004). Dasar-dasar bimbingan dan konseling. *Jakarta: Rineka Cipta*, 3.
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 127–141.
- Srianturi, Y., & Supriatna, M. (2020). *Analysis of Career Maturity on High School Students*. 462(Isgc 2019), 128–134. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200814.029>
- Super, C. M., & Super, D. E. (1994). *Opportunities in psychology careers*. VGM Career Books.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1984). Work role salience as a determinant of career maturity in high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 30–44.
- Supreet, K., & Mamta, J. (2018). Career Maturity of Students with Visual Impairment in Relation to their Self Efficacy and Self Advocacy. *Journal of Social Sciences*, 14(1), 30–42. <https://doi.org/10.3844/jssp.2018.30.42>
- Supriatna, M. (2020). *Adolescent ' s Career Maturity*. 399(Icepp 2019), 232–235.
- Supriyadi, S., Widyastuti, T., & Soehardi, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan K3 Kemnaker Ri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(1), 20–29.
- Syafaruddin, D. (2017). Bimbingan dan Konseling Dalam Perspektif Al Quran dan Sains. In *Bimbingan Dan Konseling Perspektif Al Quran Dan Sains*. [http://repository.uinsu.ac.id/3344/1/BIMBINGAN DAN KONSELING DALAM PERSPEKTIF ALQURAN DAN SAINS.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/3344/1/BIMBINGAN_DAN_KONSELING_DALAM_PERSPEKTIF_ALQURAN_DAN_SAINS.pdf)

- Thouin, É., Dupéré, V., Dion, E., McCabe, J., Denault, A.-S., Archambault, I., Brière, F. N., Leventhal, T., & Crosnoe, R. (2022). School-based extracurricular activity involvement and high school dropout among at-risk students: Consistency matters. *Applied Developmental Science, 26*(2), 303–316.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*.
- Troll, E. S., Venz, L., Weitzenegger, F., & Loschelder, D. D. (2022). Working from home during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employees' job performance. *Applied Psychology, 71*(3), 853–880.
- Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., & Ou, A. Y. (2007). Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management, 33*(3), 426–478.
- Wallbrown, F. H., Silling, S. M., & Crites, J. O. (1986). Testing Crites' model of career maturity: A hierarchical strategy. *Journal of Vocational Behavior, 132*, 103662.
- Weiss, M., & Zacher, H. (2022). Why and when does voice lead to increased job engagement? The role of perceived voice appreciation and emotional stability. *Journal of Vocational Behavior, 132*, 103662.
- Wendling, E., & Sagas, M. (2022). Development and Validation of the Career Identity Development Inventory. *Journal of Career Assessment, 10690727211063374*.
- Wicaksono, A. P., Atmoko, A., & Hidayah, N. (2018). Keefektifan Model Experiential Learning untuk Meningkatkan Eksplorasi dan Komitmen Karier pada Siswa SMA. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan, 3*(6), 783–787.
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2004). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan Yogyakarta*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yang, L., & Wong, L. P. W. (2020). Career and life planning education: Extending the self-concept theory and its multidimensional model to assess career-related self-concept of students with diverse abilities. *ECNU Review of Education, 3*(4), 659–677.

- Zahidi, S., Ratcheva, V., Hingel, G., & Brown, S. (2020). The Future of Jobs Report 2020. *World Economic Forum, October, 20*.
- Zhang, R., & Song, Y. (2021). Relationship between employees' career maturity and career planning of edge computing and cloud collaboration from the perspective of organizational behavior. *Plos One, 16(10)*, e0257582. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257582>
- Zhukova, O., Mandragelia, V., Veselska, L., & Yermolenko, A. (2022). The Main Problems of Forming Soft Skills in the Future Career of a Student in a Pandemic. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security, 22(3)*, 23. <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.3.4>

## BIOGRAFI PENULIS



**Dr. Ashadi Cahyadi, MA** adalah Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD N 60 Kota Bengkulu. Sekolah Menengah Pertama Di SLTP 12 Kota Bengkulu dan dilanjutkan di MAN Model Kota Bengkulu. Selanjutnya Pendidikan Strata 1 di selesaikan di STAIN Bengkulu Prodi KPI (Komunikasi Penyiaran Islam), Starata 2 di IAIN Imam

Bonjol Prodi Manajemen Dakwah dan Strata 3 di UIN Raden Intan Lampung prodi PMI (Pengembangan Masyarakat Islam. Penulis pernah menjabat sebagai Ketua Prodi Manajemen Dakwah dan saat ini menjabat sebagai Ketua Jurusan Ushuluddin. Selama menjadi Dosen di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu banyak karya tulis ilmiah yang dihasilkan baik dari kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dapat diakses di laman *google scholar* penulis. Selain itu penulis juga aktif diberbagai kegiatan Dakwah dan Keagamaan di Masyarakat.

# BIOGRAFI PENULIS



**Muhammad Nikman Naser, M.Pd.** adalah akademisi yang concern pada keilmuan bimbingan konseling. Menyelesaikan pendidikan dasar di SD N 20 Kota Bengkulu. Dilanjutkan ke jenjang pendidikan MTS N 1 Kota Bengkulu dan MAN 2 Kota Bengkulu. Pada tahun 2011 penulis melanjutkan ke pendidikan Strata 1 di Universitas Bengkulu Prodi Bimbingan dan Konseling kemudian melanjutkan program Magister Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Malang selesai pada tahun 2018. Karier penulis dimulai sebagai Guru BK di SMA Muhammadiyah 1 Bengkulu pada tahun 2015, pernah menjadi Tutor di Universitas Terbuka di tahun 2019. Di Tahun yang sama penulis juga mengabdikan sebagai Dosen di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu sampai dengan sekarang, sekaligus sebagai Ketua Lembaga Konsultasi Keluarga Sakinah & Konseling Mahasiswa Fakultas Syariah. Sejak 2019 hingga sekarang penulis juga aktif sebagai Tutor TKP (Test Karakteristik Pribadi) dan Konselor di Bimbel At-Taufiq Edukasi Bengkulu. Penulis aktif pada kegiatan kemasyarakatan dan kebudayaan di Bengkulu. Beberapa karya tulis ilmiah telah dihasilkan sejak menjadi Dosen dan dipublikasi di beberapa Jurnal Nasional bereputasi dan di media cetak/online.

## BIOGRAFI PENULIS



**Ahmad Siddiq Ridha, M.Kn** lahir di Bengkulu 20 maret 1995 yang merupakan Dosen Fakultas Syariah. Pendidikan Strata 1 diselesaikan di Universitas Islam Negeri Malang Malik Ibrahim Prodi Hukum Keluarga kemudian melanjutkan program Magister Prodi Kenotariatan Universitas Islam Negeri Malang. Di Tahun 2022 penulis juga mengabdikan sebagai Dosen di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu sampai dengan sekarang. Penulis aktif di Organisasi Islam Ansor dan NU (Nahdatul Ulama).