

BAB II

KERANGKA TEORI

A. *Career Development Center* (CDC)

1. *Career Development Center*

Career Development Center (CDC) adalah suatu sistem yang menyediakan informasi lowongan pekerjaan dalam mengembangkan karir khususnya bagi alumni dan mahasiswa. Pengembangan karir atau *career development center* adalah proses pengembangan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja seseorang agar mencapai tujuan karir yang diinginkan. Proses ini perlu dijalankan secara sistematis dan berkelanjutan serta mencakup pemilihan jalur karir, pelatihan dan pengembangan, serta penentuan tugas dan tanggung jawab sesuai tujuan karir yang telah ditetapkan. *Career development center* bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta pengalaman dalam mencapai tujuan karir.¹⁸

Pembangunan pendidikan dan ketenagakerjaan yang dilakukan selama ini belum menumbuhkembangkan industri dalam negeri yang memasok kebutuhan utama dunia kerja. Pembangunan pendidikan

¹⁸ Ahda Naisha, "Evaluation Of Career Information Service Programs With Context, Input, Process, and Product (CIPP) Models in the Career Development Center (CDC) Lambung Mangkurat University Banjarmasin" (2019).

seharusnya membawa dampak terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) dan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, namun hal tersebut tidak terjadi karena angka pengangguran masih relatif tinggi, mencapai 10% dari angkatan kerja yang ada. Tantangan pembangunan pendidikan ke depan jauh lebih sulit mengingat begitu besar peran pendidikan untuk membentuk SDM yang handal. Hal ini terkait dengan upaya untuk memenuhi komitmen global dalam mencapai sasaran. Milenium *Development Goals* (MDGs), *Education for All* (EFA), dan *Education for Sustainable Development*.¹⁹

Untuk mengatasi hal tersebut, maka perlu dilakukan dorongan dan penguatan kepada pusat karir atau *career development center* di beberapa universitas untuk dapat membantu para lulusan memperoleh lapangan kerja atau keterampilan tertentu sehingga tidak menambah beban permasalahan pengangguran di Indonesia. Selain hal tersebut perlu dirintis sebuah sistem yang dapat memberikan informasi kepada lembaga pendidikan tinggi penghasil lulusan dan kementerian Pendidikan nasional sebagai penanggung jawab pendidikan agar dapat menjamin bahwa lulusan universitas di Indonesia memiliki lapangan kerja yang sesuai, maka dari itu di bentuklah lembaga yang bisa

¹⁹Ibid.

merealisasikan hal tersebut yaitu unit pengembangan karir atau *career development center*.²⁰

Career Development Center adalah lembaga yang berfungsi sebagai fasilitator untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas melalui program pendampingan dan pusat informasi peluang pekerjaan kepada para lulusan. Setiap perguruan tinggi memiliki latar belakang dan tujuan yang berbeda dalam membangun pusat karir. Beberapa latar belakang perguruan tinggi mendirikan pusat karir adalah penangguhan akreditasi, untuk mendapatkan hibah Dikti, memfasilitasi alumni, hingga karena melihat perguruan tinggi lain sudah memiliki pusat karir. Bambang mengatakan, Dikti mendorong Perguruan Tinggi baik negeri maupun swasta untuk membentuk dan mendirikan pusat karir.²¹

Pentingnya pusat karir karena memiliki masa depan cemerlang, pusat karir akan terus tumbuh dan berkembang karena dibutuhkan oleh perguruan tinggi. Pusat karir berfungsi untuk memfasilitasi mahasiswa dan alumni, penyiapan karir mahasiswa di dunia kerja,

²⁰ Career Center Officer Program (CCOP) 1.0 Batch 4, Yang Dilaksanakan Di Campus Center Timur ITB Bandung, Pada Senin (24/6/2019).

²¹ Dikti pun mengeluarkan buku panduan pembentukan pusat karir (2011), dan menggulirkan hibah bagi pusat karir skala perguruan tinggi.

memfasilitasi kebutuhan atau perusahaan pengguna, membantu menyelesaikan banyaknya latihan, tuntutan akreditasi institusi (BAN PT -AIPT) hingga untuk menjalankan *tracer study*.²²

Bambang Setia Budi menjelaskan “Cukup banyak pusat karir yang baru dan aktif setelah mendapat hibah, termasuk hibah pusat karir lanjutan (*tracer study*). Ada sedikit perubahan peran pusat karir menjadi lebih dominan menyelenggarakan *tracer study*” jelasnya. Perkembangan pusat karir di Indonesia dimulai dari beberapa kegiatan di perguruan tinggi yang mempertemukan sivitas akademika seperti dosen, mahasiswa dan alumni, dengan industri. “Beberapa kegiatan Prodi maupun Universitas menyalurkan lulusannya untuk bekerja di Perusahaan atau sebaliknya, yaitu memfasilitasi pengguna mencari lulusan kandidat, sudah dilakukan meski pun belum melembagakan dari dulu”.²³

Setelah itu, pusat karir terus mengalami perkembangan, dimulai dengan terbentuknya pusat karir di berbagai perguruan tinggi besar seperti ITB, UI, IPB, Unair dan Unibraw. Banyak perguruan tinggi di Jawa mendirikan pusat karir dengan nama berbeda-beda dan

²² Career Center Officer Program (CCOP) 1.0 Batch 4, Yang Dilaksanakan Di Campus Center Timur ITB Bandung, Pada Senin (24/6/2019).

²³ Bambang mengatakan, ITB sudah melakukan kegiatan tersebut pada tahun 90-an.

di bawah struktur organisasi kampus yang berbeda-beda pula. Kebanyakan dari mereka menggunakan nama *Career Development Center* (CDC). Hingga kini, setiap tahun jumlah pusat karir terus bertambah. Jumlah pusat karir di perguruan tinggi mencapai kurang lebih 500 pusat karir dari sekitar 4300 perguruan tinggi dibawah Kemenristekdikti. Sebanyak 200 lebih pusat karir tersebut telah berjalan secara aktif. Tentu diharapkan pusat karir akan terus berkembang demi menjembatani mahasiswa dan alumni menuju gerbang kesuksesan.²⁴

2. Pendirian dan Pengembangan Pusat Karir

Pentingnya pendirian pusat karir di tingkat universitas telah disadari oleh sebagian universitas di Indonesia, namun masih terdapat disparitas antar universitas dalam hal keberadaan lembaga pusat karir dan keragaman fungsi pusat karir. Sebagian universitas telah menjalankan fungsi-fungsi pusat karir meskipun bukan oleh lembaga pusat karirnya itu sendiri. Oleh karena itu universitas di Indonesia harus memiliki lembaga pusat karir dan menjalankan seoptimal mungkin fungsi-fungsi yang melekat pada pusat karir.²⁵

²⁴ Career Center Officer Program (CCOP) 1.0 Batch 4, yang dilaksanakan di Campus Center Timur ITB Bandung, pada Senin (24/6/2019).

²⁵ Career Center Officer Program (CCOP) 1.0 Batch 4, Yang Dilaksanakan Di Campus Center Timur ITB Bandung, Pada Senin (24/6/2019).

Kemenakertrans (2011) mendefinisikan bursa kerja sebagai lembaga profesional yang melakukan fungsi mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan). Berdasarkan definisi yang lebih menekankan sisi kelembagaan tersebut dapat dikatakan bahwa pusat karir di universitas adalah suatu bursa kerja. Menurut kemenakertrans ada 3 jenis bursa kerja yaitu:

- a. Bursa Kerja Pemerintah
- b. Bursa Kerja Swasta
- c. Bursa Kerja Khusus

Pusat karir yang berada di lingkungan universitas dimasukkan ke dalam kelompok Bursa Kerja Khusus (BKK), dengan fungsi sebagai berikut:

- a. Memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaannya sesuai dengan bakat, minat dan ketrampilannya.
- b. Membantu perusahaan pengguna tenaga kerja untuk menyediakan dan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan profesional sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- c. Melaksanakan rekrutmen tenaga kerja melalui bursa kerja.
- d. Mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan penempatan tenaga kerja.

Selanjutnya Kemenakertrans (2011) juga menetapkan cara-cara pendirian bagi BKK yaitu:

- a. Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK
- b. Untuk mendirikan BKK harus menyampaikan surat permohonan persetujuan yang ditujukan kepada Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota domisili BKK yang akan didirikan
- c. Tembusan surat permohonan disampaikan kepada:
 - Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Dirjen Binapenta) cq. Direktur Pengembangan Pasar Kerja Kemenakertrans RI
 - Kepala Dinas Provinsi yang membidangi ketenagakerjaan di tempat BKK akan didirikan
- d. Surat permohonan harus dilampiri dengan:
 - Struktur organisasi dan pengelola BKK
 - Keterangan atau penjelasan tentang fasilitas kantor untuk melakukan kegiatan antar kerja
 - Rencana Penempatan Tenaga Kerja (RPTK) selama 1 tahun

- Izin pendirian/operasional lembaga pelatihan kerja atau pendidikan dari instansi yang bertanggung jawab

Berdasarkan definisi Kemenakertrans di atas, maka pusat karir di universitas identik dengan bursa kerja yaitu sebagai lembaga yang menjembatani interaksi antara lulusan sebagai pencari kerja dan dunia kerja. Pada prinsipnya seluruh fungsi bursa kerja yang ditetapkan oleh kemenakertrans dapat diakomodasi dalam kegiatan-kegiatan pusat karir universitas.²⁶

Menurut Kemenakertrans (2011) struktur organisasi dan pengelola BKK:

- a) Terdiri dari pimpinan, urusan pendaftaran dan lowongan, urusan informasi pasar kerja dan kunjungan perusahaan, penyuluhan bimbingan jabatan, analisis jabatan serta tata usaha BKK
- b) BKK di masing-masing satuan memperoleh surat persetujuan dari kantor dinas yang membidangi ketenagakerjaan dan wajib memasang papan nama di depan kantor BKK yang bersangkutan
- c) Pengelola BKK ditunjuk atau ditetapkan oleh kepala sekolah bagi BKK di satuan pendidikan menengah, oleh rektor atau pembantu

²⁶ Career Center Officer Program (CCOP) 1.0 Batch 4, Yang Dilaksanakan Di Campus Center Timur ITB Bandung, Pada Senin (24/6/2019).

rektor bagi BKK di satuan pendidikan tinggi dan oleh pimpinan lembaga bagi BKK di lembaga pelatihan kerja

- d) Pengelola BKK harus telah mengikuti pemanduan/Bimtek penyelenggaraan Bursa Kerja.²⁷

Dalam melaksanakan kegiatan antar kerja/pelayanan penempatan tenaga kerja BKK maka ruang lingkup kegiatan BKK adalah:

- a) Mendaftarkan dan mendata pencari kerja lulusannya
- b) Mendaftarkan dan mendata lowongan kesempatan kerja
- c) Melakukan bimbingan kepada pencari kerja untuk mengetahui bakat minat dan kemampuannya, sesuai kebutuhan pengguna tenaga kerja
- d) Menghimpun data pengguna tenaga kerja dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang berada di wilayah BKK masing-masing
- e) Tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

Pembinaan BKK dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi/kabupaten/kota dan bersama-sama

²⁷ Career Center Officer Program (CCOP) 1.0 Batch 4, Yang Dilaksanakan Di Campus Center Timur ITB Bandung, Pada Senin (24/6/2019).

dengan instansi terkait. Pembinaan teknis operasional pelayanan penempatan tenaga kerja menjadi tanggung jawab kantor dinas/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Surat penetapan pendirian BKK dapat di cabut apabila tidak melakukan kegiatan selama 12 bulan berturut-turut. Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan DIKTI bertugas untuk membina dan memfasilitasi aspek fungsi pusat karir di universitas.²⁸

3. Dasar Hukum Career Development Center di Perguruan Tinggi

Usulan pembentukan unit pengembangan karir atau *career development center* termuat dalam UU No 23/2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4301); dan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336). Maka perguruan tinggi indonesia harus mempunyai unit pengembangan karir termuat dalam pasal 3 No 23/2003 yang berbunyi “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatahat dalam

²⁸ *Career Center Officer Program (CCOP) 1.0 Batch 4, Yang Dilaksanakan Di Campus Center Timur ITB Bandung, Pada Senin (24/6/2019).*

rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”²⁹

4. Tujuan *Career Development Center* di Perguruan Tinggi

Penyelenggaraan program sistem pengembangan pusat karir bertujuan untuk memfasilitasi pengembangan pusat karir universitas. Luaran program ini adalah terciptanya sistem pusat karir di tingkat universitas yang dapat dimanfaatkan untuk:

- a. Mengetahui penyerapan, proses, dan posisi lulusan dalam dunia kerja
- b. Menyiapkan lulusan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja
- c. Membantu program pemerintah dalam rangka memetakan dan menyelaraskan kebutuhan dunia kerja dengan pendidikan tinggi di Indonesia.

Tujuan *career development center* bisa dicapai melalui berbagai strategi, mulai dari pendidikan formal dan non-formal, pelatihan, pengalaman kerja, dan *mentoring*. Sebelum memulai program *career*

²⁹ Senin (24/6/2019). (Pusat Karir ITB/Davit)

development, kamu harus mempertimbangkan beberapa faktor seperti minat, keahlian, dan pengalaman kerja sebelum memilih jalur karir yang sesuai. *Career Development Center* juga dapat memainkan peran penting dalam pengembangan karir mahasiswa. Mereka bisa memberikan pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan untuk membantu mahasiswa mencapai tujuan karir yang dibutuhkan. Program pelatihan dan pengembangan ini juga berguna untuk meningkatkan *soft skills* mahasiswa.³⁰

5. Manfaat *Career Development Center*

Program *career development center* memiliki manfaat yang besar apabila diterapkan di UPT pengembangan karir. Apa saja manfaatnya?

a) Mahasiswa lebih memahami minat.

Program pengembangan karir dapat menjadi sarana bagi mahasiswa untuk bisa memahami diri sendiri serta menemukan *passion*-nya. Manfaat ini juga berdampak pada peningkatan produktivitas, kreativitas, serta inovasi dalam proses eksplorasi karir, mahasiswa yang akan

³⁰ *Career Center Officer* Program (CCOP) 1.0 Batch 4, Yang Dilaksanakan Di Campus Center Timur ITB Bandung, Pada Senin (24/6/2019).

berkarir sesuai *passion* akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik daripada yang bekerja karena unsur paksaan.

b) Karir mahasiswa akan lebih baik.

Program *career development center* merupakan bentuk jaminan kesejahteraan bagi mahasiswa. Mereka akan lebih baik dalam bekerja jika kesejahteraannya lebih jelas dimassa yang akan datang. Universitas yang menyediakan program ini berpeluang mendapatkan mahasiswa yang lebih cepat diserap tenaga kerjanya setelah lulus.

c) Relasi berkembang.

Mahasiswa berkesempatan untuk menjalin relasi bersama kenalan baru dengan pihak-pihak perusahaan yang membutuhkan karyawan. Mereka akan mempunyai pemikiran yang lebih luas. mahasiswa pun bisa berinteraksi bersama orang dari luar serta saling berdiskusi untuk pengembangan diri pada masa depan.

d) Partisipasi mahasiswa meningkat.

Mahasiswa berkualitas melalui *career development center* selalu bisa mencari peluang untuk pengembangan dirinya. Partisipasi mahasiswa dapat

meningkat sehingga mereka mempunyai rasa saling memiliki. Loyalitas mereka juga akan meningkat setelah memberikan banyak partisipasi untuk dirinya sendiri dalam pengembangan diri.

e) Motivasi untuk berkarir meningkat.

Pengembangan karier dapat meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk tumbuh dan berkembang. Alhasil, motivasi kerja dan kinerja mahasiswa pun meningkat. Mereka juga berpeluang menghasilkan prestasi yang lebih baik dan bermanfaat bagi perguruan tempat dia menempuh pendidikan sekarang ini.³¹

6. Kegiatan Pusat Karir

Pusat karir pada universitas berfungsi menjembatani kebutuhan informasi dunia kerja yang diperlukan oleh universitas dan juga untuk menjawab tantangan dunia kerja. Perkembangan yang terjadi di dunia kerja memang terjadi sangat cepat sesuai dinamika industri, sebagai penyerap tenaga kerja lulusan universitas

³¹ Kata Pengantar, "Buku Panduan Sistem Pusat Karir" (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan 2012) Hal 1-86.

yang terbanyak. universitas kadang dianggap lamban dan terkesan kurang memiliki kepedulian dalam merespon perubahan tersebut.³²

Salah satu anggapan yang muncul adalah lulusan PT yang tidak siap kerja atau kurang kompeten untuk posisi tertentu sehingga perusahaan perlu kembali berinvestasi dalam bentuk pelatihan dan pembekalan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi tersebut. Meskipun anggapan tersebut belum tentu sepenuhnya benar, tetapi institusi pendidikan tinggi dituntut untuk selalu mampu menjawab tantangan yang diberikan dengan mencoba menjembatani apa yang diperlukan dunia kerja dengan bekal ilmu yang diberikan kepada mahasiswa agar menjadi lulusan yang mampu masuk ke dunia kerja dengan mulus.³³

Selain belajar untuk mendapatkan pengetahuan spesifik sesuai bidang ilmu yang ditekuni, mahasiswa perlu memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang pekerjaan yang kelak mereka tekuni dan berbagai kompetensi yang diperlukan bagi mereka untuk bekerja. Saat ini belum semua universitas melakukan pembinaan karir yang memadai kepada mahasiswa dan lulusannya.

³² Kata Pengantar, "Buku Panduan Sistem Pusat Karir" (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan 2012) Hal 1-86.

³³ Kata Pengantar, "Buku Panduan Sistem Pusat Karir" (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan 2012) Hal 1-86.

Padatnya kegiatan pembelajaran kurikuler telah membuat kegiatan pembinaan karir terabaikan.³⁴

Informasi dunia kerja dan dinamikanya perlu terus menerus disampaikan kepada sivitas akademika di semua tingkat sehingga :

- a. Dosen akan terus menerus memutakhirkan proses pembelajaran, baik materi ajar, referensi, teknik dan pendekatan (*approaches*)
- b. Pengampu kebijakan mengarahkan universitas dalam mencapai tujuan pembelajaran yang dikehendaki dengan memutakhirkan sarana dan prasarana pembelajaran, seperti laboratorium, ruang kelas, serta fasilitas penunjang lainnya baik di tingkat departemen, jurusan, program studi, fakultas maupun universitas
- c. Staf penunjang mampu memberikan pelayanan yang lebih baik guna pencapaian tujuan pembelajaran yang diharapkan.³⁵

³⁴ Kata Pengantar, “Buku Panduan Sistem Pusat Karir” (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan 2012) Hal 1-86.

³⁵ Kata Pengantar, “Buku Panduan Sistem Pusat Karir” (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan 2012) Hal 1-86.

Dengan demikian, ada dua hal penting yang perlu menjadi perhatian universitas yaitu proses pembelajaran dan pembinaan karir. Keduanya diperlukan agar mahasiswa memiliki gambaran kegiatan yang akan mereka jalankan setelah lulus sehingga dapat merencanakan perjalanan karir mereka kelak. Persiapan terjun ke dunia kerja yang diperkenalkan sedini mungkin sejak mereka menjadi mahasiswa akan membantu dalam masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.³⁶

Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan oleh pusat karir di tingkat universitas mencakup:

- 
- a. Pelatihan atau *training* adalah suatu pendidikan singkat non formal yang dapat memberikan keahlian atau keterampilan tertentu yang diharapkan
 - b. Magang adalah kegiatan mahasiswa/calon lulusan untuk memperoleh pengalaman bekerja di suatu institusi
 - c. Bursa kerja online adalah bursa kerja yang memanfaatkan teknologi informasi dalam mempertemukan/memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja melalui situs web

³⁶ Kata Pengantar, "Buku Panduan Sistem Pusat Karir" (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan 2012) Hal 1-86.

- d. Pameran Bursa kerja dikenal juga dengan istilah job fair/job expo. Kegiatan ini merupakan wahana/sarana fisik tempat berkumpulnya pelaku dunia kerja untuk mempromosikan institusi, jenis usaha, serta terutama lowongan kerja yang tersedia di institusi tersebut
- e. Kegiatan rekrutmen kampus adalah kegiatan seleksi dan penerimaan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang sedang membuka lowongan kerja di universitas
- f. Konseling karir (*job/career counseling*) adalah kegiatan yang membantu lulusan dalam memilih tempat kerja. Konseling karir tidak hanya sekedar mencocokkan keinginan lulusan dan kebutuhan Perusahaan
- g. Sosialisasi pusat karir adalah pengenalan program pusat karir kepada mahasiswa/calon lulusan sementara promosi adalah pengenalan kegiatan pusat karir ke luar universitas.³⁷

³⁷ Kata Pengantar, "Buku Panduan Sistem Pusat Karir" (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan 2012) Hal 1-86.

Kegiatan *tracer study* adalah studi pelacakan jejak lulusan/alumni yang dilakukan antara 1-3 tahun setelah lulus dan bertujuan untuk mengetahui:

- a. *Outcome* pendidikan dalam bentuk transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja (termasuk masa tunggu kerja dan proses pencarian kerja pertama), situasi kerja terakhir, dan aplikasi kompetensi di dunia kerja.
- b. *Output* pendidikan yaitu penilaian diri terhadap penguasaan dan pemerolehan kompetensi.
- c. Proses pendidikan berupa evaluasi proses pembelajaran dan kontribusi pendidikan tinggi terhadap pemerolehan kompetensi.
- d. *Input* pendidikan berupa penggalan lebih lanjut terhadap informasi *sosiobiografis* lulusan.³⁸

B. Eksplorasi Karir

a. Pengertian Karir

Karir adalah profesi, pekerjaan. Bekerja dengan semangat dan senang hati apabila seseorang itu bekerja dengan keadaan dirinya, minatnya dan kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya jika bekerja

³⁸ Kata Pengantar, “Buku Panduan Sistem Pusat Karir” (Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan 2012) Hal 1-86.

bukan pada minatnya, kemampuannya maka seseorang akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang dan kurang tekun dalam bekerja. Supaya tekun dan meyenangi suatu pekerjaan seseorang perlunya kesesuaian dalam suatu pekerjaan atau jabatan dengan keadaan diri seorang yang bersangkutan. Supaya terarah ke hal tersebut maka diperlukannya bimbingan untuk mengarahkannya, dengan demikian jelaslah bimbingan karir tersebut. Bimbingan karir adalah salah satu tahap akhir mahasiswa setelah menyelesaikan studinya dimana mahasiswa memerlukan arahan, bimbingan serta pembelajaran dalam memilih, mencari identitasnya didalam karir, sehingga mahasiswa tau arah dan tujuan karir yang akan mereka pilih nantinya.³⁹

Pada dasarnya informasi karir terdiri dari fakta-fakta mengenai pekerjaan, jabatan dan bertujuan memberikan pandangan, pengertian tentang dunia kerja dan aspek-aspek dunia kerja lebih lanjut dijelaskan bahwa karir adalah fakta-fakta yang relevan yang dituangkan didalam butir-butir sebagai berikut:

³⁹Bambang ismaya, S.Ag., M.Pd. "Bimbingan dan Konseling studi, karier dan keluarga" (Bandung: PT. Refika Aditama,2015) hal 84

- 1) potensi pekerjaan besarnya kelompok *industry*, potensi *geografis* dan tingkatan usia.
- 2) Struktur kerja dan besarnya kelompok kerja.
- 3) Ruang lingkup dunia kerja, pemahaman tentang dunia kerja ruang lingkup permintan masyarakat dan perubahan teknologi.
- 4) Perundang-undangan, peraturan dan perjanjian dalam dunia kerja.
- 5) Sumber-sumber informasi yang diadakan oleh studi-studi yang berkaitan.
- 6) Klasifikasi pekerjaan dan informasi pekerjaan.
- 7) Pentingnya dan kritisnya pekerjaan.
- 8) Tugas-tugas nyata dari pekerjaan dan hakikat dari pekerjaan.
- 9) Kualifikasi yang memaksa untuk bekerja dalam bermacam-macam pekerjaan.
- 10) Pemenuhan kebutuhan dalam bermacam-macam pekerjaan.
- 11) Metode dalam memasuki pekerjaan dan meningkatkan prestasi dalam pekerjaan.
- 12) Pendapatan dan imbalan dari berbagai macam pekerjaan.
- 13) Kondisi kerja dalam berbagai macam jenis pekerjaan.
- 14) Kriteria untuk penilaian terhadap materi informasi pekerjaan.

15) Ciri-ciri khas tempat kerja.⁴⁰

1) Tujuan Eksplorasi Karir

Layanan eksplorasi karir bertujuan untuk membantu mahasiswa supaya memperoleh penyesuaian diri dan pemecahan masalah karir yang dihadapi. mahasiswa akan memperoleh bantuan melalui eksplorasi karir, yaitu:

- a) pemahaman yang lebih tepat tentang dirinya
- b) pengenalan terhadap berbagai jenis sumber-sumber kehidupan
- c) persiapan matang untuk memasuki dunia pekerjaan dan kehidupan
- d) penempatan yang sesuai dengan bidang bidang kehidupan tertentu
- e) memecahkan masalah-masalah khusus sehubungan dengan pekerjaan dan pola pola kehidupan lainnya
- f) penghargaan yang obyektif dan sehat terhadap karir

Layanan eksplorasi karir diperlukan sebagai bagian integral dari bimbingan dan konseling yang dapat membantu mahasiswa

⁴⁰ Galuh; dkk. Hartinah, "Pengembangan Model Layanan Informasi Karir Berbasis Life Skills Untuk Meningkatkan Pemahaman Dalam Perencanaan Karir Siswa Sma," *Jurnal Bimbingan Konseling* 4, no. 1 (2015): 43-48.

mengatasi dan menuntaskan permasalahan-permasalahan karir sehingga mahasiswa memiliki kematangan eksplorasi karir.⁴¹

Secara umum tujuan dari eksplorasi dan bimbingan karir ialah supaya individu memiliki pemahaman diri mengenai kemampuan minat dan kepribadian yang terkait dengan pekerjaan yang diminatinya, supaya informasi mengenai dunia kerja dapat menunjang kompetisi mengenai karir yang diminatinya. Dalam hal ini sikap positif terhadap dunia kerja, dalam artian jika dia bekerja dibidang manapun asalkan dirinya meyenanginanya dan sesuai dengan norma agama, dia tidak akan merasa rendah diri.⁴²

Memahami relevansi belajar kemampuan dalam menguasai suatu pekerjaan atau keterampilan di bidang suatu pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya dimasa depan merupakan hal yang harus terpenuhi saat individu melaksanakan eksplorasi karir. Seorang individu harus mampu membentuk identitas karirnya sendiri, dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan dan kemampuannya yang dituntut dilingkungan pekerjaannya, prospek kerja dan kesejahteraan kerjanya.⁴³

⁴¹ Jurnal Bambang ismaya, S.Ag., M.Pd. "Bimbingan dan Konseling studi, karier dan keluarga" (Bandung: PT. Refika Aditama,2015) hal 85-86

⁴² Pengembangan Wawasan et al., "Jurnal Pengabdian [" 2, no. 1 (2023): 162-171.

⁴³ Jurnal Bambang ismaya, S.Ag., M.Pd. "Bimbingan dan Konseling studi, karier dan keluarga" (Bandung: PT. Refika Aditama,2015) hal 85-86

Seorang individu harus mempunyai kemampuan merencanakan masa depan yaitu merancang kehidupan yang rasional untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minatnya, kemampuan dan kondisi sosial ekonominya, perlunya individu mengenal keterampilan minat dan bakat keberhasilan maupun keyamanan suatu karir sangat dipengaruhi oleh minat dan bakat yang dimiliki, oleh karena itu setiap individu diharapkan memahami minat dan bakatnya dalam pekerjaan dan apakah dia berminat dengan pekerjaan tersebut. Setiap individu harus mempunyai kematangan dalam mengambil keputusan karir dan bisa menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan dan bermartabat.⁴⁴

2) Fungsi Eksplorasi Karir

Seperti yang kita ketahui bahwa perlunya bimbingan eksplorasi karir, bagaimana fungsi dari bimbingan eksplorasi karir ini, mahasiswa tingkat akhir mereka akan menghadapi dunia kerja yang sudah ada didepan mata maka bimbingan eksplorasi karir akan menjadi solusi memberikan informasi kerja, bidang dan minat yang dibutuhkan oleh mahasiswa, mereka sangat membutuhkan bimbingan eksplorasi karir, terutama di tahap eksplorasi karir supaya menjadi angkatan kerja yang potensial didunia kerja, karena untuk menunjang supaya negara ini

⁴⁴ Maulidia Ghassani and Zainul Anwar, "Melalui Pelatihan Perencanaan Karir" 12 (2020).

lebih maju, maka dari itu diperlukannya bimbingan eksplorasi karir bagi mahasiswa, dalam hal ini kita ketahui masa eksplorasi karir ialah pada saat remaja dimana saat ini adalah masa peralihan mereka belum memiliki sepenuhnya kemandirian maka dari itu bimbingan kari dan eksplorasi karir sangat diperlukan.⁴⁵

b. Eksplorasi Karir

Eksplorasi karir adalah aktivitas individu dalam memanfaatkan sumber daya disekitarnya untuk mengumpulkan informasi tentang karir, Didalam perilaku eksplorasi karir individu secara aktif bertanya, mencoba dan mempertimbangkan berbagai hal sebelum membuat keputusan mengenai nilai, kepercayaan, dan tujuan yang ingin dicapai, eksplorasi karir termasuk eksplorasi diri dan eksplorasi lingkungan.⁴⁶

Mahasiswa dapat menemukan dan mengenali minat, nilai, dan pengalaman *Mind Set* melalui eksplorasi diri, sehingga dapat menciptakan bayangan jelas mengenai siapa dirinya dan bagaimana atribusi internal tersebut berpengaruh terhadap karir di masa yang akan datang di masa depan, eksplorasi lingkungan memungkinkan

⁴⁵ Jurnal Bambang ismaya, S.Ag., M.Pd. "Bimbingan dan Konseling studi, karier dan keluarga" (Bandung: PT. Refika Aditama,2015) hal 86-87

⁴⁶ Jurnal Tiza Annisa et al., "Pengaruh Planned Happenstance Terhadap Career Decision Self-Efficacy Dengan Career Exploration Behavior Sebagai Mediator (The Effect of Planned Happenstance on Career Decision Self-Efficacy with Career Exploration Behavior as a Mediator)" 11, no. 2 (2020): 149-160.

mahasiswa mendapatkan informasi mengenai pekerjaan tertentu, sehingga dapat membuat keputusan karir di sisi lain, Sumber daya yang dapat mendukung eksplorasi karir seperti dari orang tua, guru, teman, kenalan, konselor, buku, atau suatu film.⁴⁷

Eksplorasi karir berbeda dengan perencanaan karir dimana perencanaan karir menyangkut tentang perencanaan dan pemikiran yang akan dilakukan untuk karir masa depan sementara ekplorasi karir menyangkut penggunaan sumber daya untuk mengumpulkan informasi karir. Namun kedua aktivitas tersebut sama-sama berfokus pada sikap terhadap karir.⁴⁸

Eksplorasi karir merupakan waktu ketika individu mengupayakan agar dirinya memiliki pemahaman yang lebih terutama tentang informasi pekerjaan, alternatif-alternatif karir. Informasi karir diperoleh individu dari berbagai sumber misalnya guru bimbingan dan konseling, orang tua, orang yang sukses dan teman, upaya pengumpulan informasi tentang diri maupun lingkungan, yang berkaitan dengan diri berupa penggalian nilai-nilai,

⁴⁷ Ibid. hal 149-160

⁴⁸ Jurnal Cahyo Nugroho et al., "Sistem Pusat Karir Dan Tracer Study Perguruan Tinggi."

panggilan terhadap hati, minat, pengalaman, bakat maupun tujuan dari karir.⁴⁹

Self Exploration yaitu *Eksplorasi* yang dilakukan seseorang dengan keinginan dalam memanfaatkan segala sesuatu yang ada untuk mencari informasi mengenai karir potensi diri. *Environment-Career Exploration* yaitu *Eksplorasi lingkungan*, mengumpulkan informasi mengenai karir, mencari tau semua informasi tentang karir yang diinginkannya. Individu akan berusaha memaksimalkan potensi di dalam lingkungannya untuk mengembangkan potensi dirinya. *Decision Making* yaitu ketika seorang mahasiswa dihadapkan dengan pengambilan keputusan karirnya dan mahasiswa ditanya mengenai karirnya yang paling tepat. *Self Regulation* yaitu *Regulasi diri* dalam peyesuaian kemampuan diri diberbagai macam situasi dan tuntutan sosial.⁵⁰

1. Mendefinisikan Elemen Kunci Eksplorasi Karir

Eksplorasi karir adalah “partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, orientasi terhadap pekerjaan,

⁴⁹Jurnal Acniah Damayanti and Dina Wahida, “Pengelolaan Program Konselor Sebaya Oleh Career Development Center (CDC) Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada,” *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, no. Cdc (2019): 17–18.

⁵⁰ Mark L Savickas, “Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha” 11, no. 1 (2020): 24–31.

kemandirian dalam pengambilan keputusan, *preferensi variabel* pilihan karir, dan konsepsi proses pengambilan keputusan”. Pencapaian kematangan eksplorasi karir dapat diukur melalui kelima indikator, yaitu melibatkan diri dalam proses pemilihan karir, memiliki orientasi terhadap pekerjaan, memiliki kebebasan dalam pengambilan keputusan, memiliki kemampuan dalam mempertimbangkan suatu pilihan, dan memiliki konsep dalam memilih karir. Pencapaian kematangan eksplorasi karir dapat dihentikan dengan menggunakan indikator kelima, yaitu mengamati diri sendiri selama proses pembuatan karir, memiliki arah yang jelas mengenai karir, memiliki etos kerja yang kuat, memiliki kemampuan berpikir kritis dan bertindak tegas, dan memiliki strategi yang ditetapkan untuk melakukannya.⁵¹

2. Tahap Dalam Eksplorasi Karir

Langkah pertama, memahami diri dan menilai diri. Mengetahui tentang diri sendiri adalah dasar dari pengambilan keputusan karir. Langkah kedua, mengumpulkan Informasi tentang karir, belajar tentang karir, jenis pekerjaan, persyaratan pendidikan, dan fungsi pekerjaan yang penting dalam memahami

⁵¹ Jurnal Yunika Khairun, Sulastrri, and Hafina, “Layanan Bimbingan Karir Terhadap Peningkatan Kematangan Eksplorasi Karir Siswa” (2016) 1-23.

karir yang sesuai dengan minat dan tujuan. Langkah ketiga mulai mengevaluasi pilihan karir yang praktis untuk anda.⁵²

Beberapa langka ini yang menjadi pijakan dalam menyusun sebuah model eksplorasi karir. Dengan adanya langkah yang sistematis dan struktural, mahasiswa diharapkan mampu mengenal dirinya dan dunia kerjanya.⁵³ Tahap eksplorasi karir ini pada rentang usia 15-24 tahun dimulai saat individu mulai menyadari bahwa karir adalah aspek penting dalam kehidupan kedepannya, pada massa awal eksplorasi atau massa fantasi individu menyatakan pekerjaan sering tidak realistis dan sering kali terkait dengan dunia bermainnya seperti anak yang suka main game dia berfantasi kedepannya dia mau menjadi *programmer game* dan lain sebagainya.⁵⁴

3. Tujuan Eksplorasi Karir

Tujuan dari eksplorasi karir adalah mengembangkan pemahaman secara luas terhadap karir yang tersedia, variasi karakteristik kerja, relevansi mata pelajaran dengan dunia kerja serta evaluasi diri, memberikan gambaran bagaimana karir tepat

⁵² Fikriyani, "PERENCANAAN PROGRAM BIMBINGAN KARIR DALAM Negeri Jakarta , Indonesia."

⁵³ Jurnal Suparyanto dan Rosad (2015). "No Title No Title No Title." *Suparyanto dan Rosad* (2015 5, no. 3 (2020): 248–253.

⁵⁴ Jurnal Dr. Amir Hamzah, M.A. "Kematangan Karir Teori dan Pengukurannya" (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2019/2020) hal 30

untuk diri sendiri, mencari informasi-informasi supaya lebih memahami tentang karir yang akan ditekuni setelah lulus dari program studi atau sekolah menengah atas. Dalam eksplorasi karir ini memungkinkan mahasiswa maupun siswa menggali informasi dan melaksanakan bimbingan karir dengan dosen program studi maupun unit pengembangan karir, hal ini supaya mahasiswa arah, tujuan, minat, dan hal yang akan mereka kembangkan tepat dengan sasarannya.⁵⁵

Eksplorasi karir adalah mencari dan mengembangkan potensi diri dilingkungan karir, variasi karakteristik pekerja, relevansi mata pelajaran dengan dunia kerja, dan evaluasi diri. Ada dua factor yang mempengaruhi eksplorasi karir yaitu factor *internal* dan *eksternal*. Factor *internal* yang dipertimbangkan salah satunya ialah karakteristik, dalam hal ini seorang individu harus mampu mengembangkan dan mencari informasi mengenai karir yang tersedia, variasi karakteristik kerja, relevansi mata pelajaran dengan dunia kerja serta evaluasi diri yang memungkinkan dapat mendukung karir yang lebih baik. Fase ini juga dapat diartikan sebagai persiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang

⁵⁵ Jurnal Suparyanto dan Rosad “Model Eksplorasi Karir Sebagai Upaya Persiapan Karir Siswa Dalam Menghadapi Asean Global” (2015/2020) hal 55.

segera mereka masuki setelah menyelesaikan program sarjananya. Beberapa aspek dalam persiapan.⁵⁶

- 1) Kondisi fisik, mental, dan emosional
- 2) Kebutuhan atau motif tujuan
- 3) Keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman.

Supaya tercapainya kesiapan yang matang untuk meyokong karir yang baik maka perlunya *readiness* atau kesiapan yaitu:

- a) aspek-aspek perkembangan harus berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi).
- b) perlunya kematangan jasmani maupun rohani supaya bisa mengambil manfaat dari pengalaman.
- c) Pengalaman yang matang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan individu di dunia kerja.
- d) Kesiapan dasar terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.⁵⁷

⁵⁶ Jurnal Suparyanto dan Rosad "Model Eksplorasi Karir Sebagai Upaya Persiapan Karir Siswa Dalam Menghadapi Asean Global" (2015/2020) hal 55.

⁵⁷ Jurnal Moh Khoerul Anwar, "Model Ekplorasi Karir Sebagai Upaya Persiapan Karir Siswa Dalam Menghadapi ASEAN Global," *Jurnal Konseling GUSJIGANG* 3, no. 1 (2017): 53–57.

4. Fungsi Eksplorasi Karir

Fungsi dari eksplorasi karir yaitu untuk mengetahui minat, bakat, kemampuan, kelebihan dan kekurangan, dan supaya dapat melaksanakan aktivitas yang mendukung karir individu supaya bisa memilih perencanaan karir sesuai dengan kebutuhan yang terkait dengan karir yang akan dipilih dimasa depan. Dimana eksplorasi karir ini bisa memperlihatkan gambaran karir yang bisa mereka pilih saat sudah menyelesaikan program studi mereka, hal ini akan memicu pencarian mengenai informasi, persyaratan kerja, kesiapan mental, memilih dan menyesuaikan minat, bakat dan kemampuan mereka. Eksplorasi karir ini mempunyai aspek yang sangat penting dalam dunia perkembangan pemilihan karir mahasiswa yang melewati proses eksplorasi yang baik akan memilih karir yang tepat untuk dirinya.⁵⁸

5. Langkah-Langkah Dalam Eksplorasi Karir

Langkah pertama, mampu dalam memahami diri sendiri dan menilai diri. Memahami diri sendiri adalah dasar dari pengambilan keputusan karir, seperti minat keterampilan dan kelebihan diri anda, seberapa penting bagi anda pekerjaan yang sedang anda kerjakan? Bagaimana keperibadian anda dan

⁵⁸ Ibid.

karakteristik diri anda? langkah kedua, mencari informasi mengenai karir.⁵⁹

Langka ketiga belajar tentang karir, jenis pekerjaan, persyaratan pendidikan, dan pentingnya pekerjaan yang anda minati dalam berkarir dan Integrasi, dalam hal ini individu harus mengetahui dan memahami apa kelebihan yang individu miliki dan satukan itu bersama-sama dengan realitas dunia kerja. Mulailah memilih karir yang disenangi dan praktis menurut individu. Beberapa langka ini yang menjadi pijakan dalam menyusun sebuah model eksplorasi karir. Dengan adanya langkah yang sistematis dan struktural, mahasiswa diharapkan mampu mengenal dirinya dan dunia kerjanya sehingga mampu bersaing dalam menghadapi persaingan dunia kerja di masa yang akan datang. Selain itu, mahasiswa akan percaya diri dan mampu memiliki *efficacy* diri yang baik dalam menghadapi lingkungan kerjanya.⁶⁰

C. Teori Donald E. Super Dalam Bimbingan Eksplorasi Konseling Karir

a. Teori Donald E. Super

Teori Super dinyatakan dalam bentuk proposisi. Pada mulanya, tahun 1953, Super menghasilkan sepuluh (10) proposisi.

⁵⁹ Jurnal Suparyanto dan Rosad (2015). "No Title No Title No Title." *Suparyanto dan Rosad* (2015 5, no. 3 (2020): 248-253.

⁶⁰ Jurnal Suparyanto dan Rosad (2015). "No Title No Title No Title." *Suparyanto dan Rosad* (2015 5, no. 3 (2020): 248-253.

Kemudian tahun 1957, bersama Bachrach dikembangkan menjadi dua belas (12) dan tahun 1990 dikembangkan lagi menjadi empat belas proposisi yaitu:⁶¹

1. Setiap orang memiliki perbedaan individual dalam kemampuan, kepribadian, kebutuhan, nilai, minat, sifat, dan konsep diri.
2. Berdasarkan karakteristik tersebut, setiap individu memiliki kecakapan untuk sejumlah pekerjaan.
3. Setiap pekerjaan membutuhkan pola karakteristik kemampuan dan kepribadian yang cukup luas sehingga bagi seseorang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi berbagai macam orang.
4. Pilihan vokasional dan kompetisi, situasi dimana orang-orang hidup dan bekerja, serta konsep diri akan mengalami perubahan karena waktu dan pengalaman, karena itu membuat pilihan pekerjaan dan peyesuiyan merupakan suatu proses yang kontinyu.
5. Proses perkembangan itu dapat kita simpulkan dalam serangkaian tahap-tahap perkembangan kehidupan manusia, yaitu pertumbuhan eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan, dan kemunduran.

⁶¹ Bela Janare Putra, "Studi Literatur: Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super," *Al-Isyrof: Jurnal Bimbingan Konseling Islam* 3, no. 1 (2021): 30–38.

6. Pola karir seseorang ditentukan oleh tingkat sosial ekonomi orangtua, kemampuan mental, pendidikan, keterampilan, karakteristik keperibadian (kebutuhan, nilai, kepentingan, sifat, dan konsep diri), dan kematangan karir serta kesempatan yang terbuka bagi dirinya.⁶²

Semua faktor dibelakang pengalaman individu berkontribusi terhadap sikap dan prilaku. Beberapa faktor jelas berkontribusi lebih signifikan dari pada yang lain, faktor-faktor yang berkontribusi terhadap sikap dan prilaku.

1. Perkembangan orang dalam melewati tahap-tahap dapat dipandu dengan bantuan untuk kemampuan pematangan kemampuan dan minat dengan bantuan untuk melakukan uji realitas (*reality-testing*) serta untuk mengembangkan konsep diri (*self-concept*).
2. Proses perkembangan karir pada dasarnya adalah pengembangan dan implementasi konsep diri.
3. Proses kompromi antara individu dengan sosial, antara konsep diri dan realitas, adalah permainan dan peranan

⁶² © Teori Karir Donald E. Super Dalam Bimbingan dan Konseling Karir
Source: <https://www.materikonseling.com/2021/08/teori-karir-donalds-e-super-dalam.html>

dalam berbagai latar dan keadaan (pribadi, kelompok, pergaulan, hubungan kerja).

4. Kepuasan kerja dan kepuasan hidup tergantung sejauh mana individu dapat meyalurkan kemampuan, nilai, minat, karakter keperibadian, dan konsep dirinya. Kesuksesan dalam menghadapi tuntutan lingkungan dalam setiap tahap kehidupan karir diberikan tergantung pada kesiapan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut (kematangan karir).
5. Kematangan karir adalah *konstruksi hipotetis*.

Penelitian awal super (studi pola karir) membahas konsep diri yang terkait tentang eksplorasi karir atau masalah perkembangan vokasional. Super dan rekan kerja mencari cara untuk mendefinisikan dan menilai konsep ini. Dari upaya ini muncul inventori perkembangan karir super.

1. Tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu selaras dengan penerapan konsep diri.
2. Bekerja dan pekerjaan merupakan titik pusat organisasi keperibadian bagi kebanyakan orang, sedangkan bagi golongan orang lagi yang menjadi titik pusat adalah hal

lainmisalnya pengisaaan waktu luang dan kerumah tanggaan.⁶³

b. Tahap Perkembangan Teori Donald E. super

1. Tahap Pertumbuhan (*Growth*): 0 – 14 tahun

Adanya pertumbuhan fisik dan psikologis, pada tahap ini individu mulai membentuk sikap dan mekanisme tingkah laku yang kemudian akan menjadi penting dalam konsep dirinya. Bersamaan dengan itu, pengalaman memberikan latar belakang pengetahuan tentang dunia kerja yang akhirnya digunakan dalam pilihan pekerjaan mulai yang tentatif sampai dengan final.

2. Tahap Eksplorasi (*Exploratory*): 15 – 25 tahun

Dimulai sejak individu menyadari bahwa pekerjaan merupakan suatu aspek dari kehidupan manusia. Pada masa ini atau masa fantasi, individu menyatakan pilihan pekerjaan sering kali tidak realistis dan sering erat kaitannya dengan kehidupan permainannya.

3. Tahap Pembentukan (*Establishment*): 25 – 44 tahun

Berkaitan dengan pengalaman seseorang pada saat mulai bekerja, pada masa ini individu mencoba-coba ingin

⁶³ JurnalBela Janare Putra, "Studi Literatur: Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super."

membuktikan apakah pilihan dan keputusan pekerjaan yang dibuat pada masa eksplorasi benar atau tidak. Sebagian masa ini adalah masa *try-out*. Individu mungkin menerima pekerjaan dengan perasaan pasti bahwa ia akan mengganti pekerjaan jika merasa tidak cocok. Apabila individu mendapatkan pengalaman yang positif atau keuntungan dari suatu pekerjaan, pilihannya menjadi mantap, dan dia akan memasukkan pilihan pekerjaan itu sebagai aspek dari konsep dirinya serta kesempatan terbaik untuk mendapatkan kepuasan kerja.

4. Tahap Pemeliharaan (*Maintenance*): 45 – 64 tahun

Individu berusaha untuk meneruskan atau memelihara suatu pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dan konsep diri (*self-concept*) mempunyai hubungan yang erat, keduanya terjalin oleh proses perubahan dan penyesuaian yang kontinyu. Pada intinya individu berkepentingan untuk melanjutkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan, dan merubah atau memperbaiki aspek-aspek pekerjaan tersebut untuk berganti dengan pekerjaan yang lain.

5. Tahap Kemunduran (*Decline*): diatas 65 tahun

Tahap menjelang berhenti bekerja (*preretirement*). Pada tahap ini perhatian individu dipusatkan pada usaha bagaimana

hasil karyanya dapat memenuhi persyaratan *out-put* atau hasil yang minimal sekalipun, individu lebih memperhatikan usaha mempertahankan prestasi kerja dari pada Upaya meningkatkan prestasi kerjanya.⁶⁴

c. Kelebihan dan Kekurangan Teori Donald Super

Menurut Winkel teori super memiliki kelebihan yaitu teori yang komprehensif dan mendapatkan dukungan dari hasil penelitian, menggambarkan perkembangan eksplorasi karir sepanjang rentang hidup, kemampuan individu untuk mewujudkan konsep diri dalam suatu bidang jabatan yang paling diinginkan untuk mengekspresikan diri sendiri dan juga berkaitan dengan pilihan terhadap peran yang dimiliki. Tersedianya kesempatan untuk mengambil keputusan sepanjang hidup, memiliki nilai praktis dan konseptual dan terperinci dalam menyampaikan karir. Sedangkan kelemahannya, adalah seseorang tidak memiliki konsep diri yang positif akan sulit mewujudkan dirinya dalam suatu bidang pekerjaan dan bila perkembangan melalui tahap kehidupan tidak mendapat bimbingan dan arahan akan mendapat kesulitan bagi

⁶⁴ Jurnal Chandra Budiman, Gusliadi Gunawan, and Dede Rahmat Hidayat, "Layanan Bimbingan Karir Teori Donal E. Super Guna Meningkatkan Kematangan Karir Pada Peserta Didik Di Sekolah Menengah Kejuruan(SMK)," *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha* 11, no. 1 (2020): 32–39.

individu yang mengembangkan konsep diri dan potensi yang dimiliki.⁶⁵

D. Karir Dalam Perspektif Islam

Bimbingan eksplorasi karir adalah suatu proses di mana pelajar diberi arahan dan bimbingan untuk kehidupannya di masa yang akan datang. Bimbingan eksplorasi karir merupakan salah satu cara untuk menumbuhkan keinginan seorang mahasiswa untuk memilih karirnya dimasa yang akan datang tidak terkecuali mahasiswa tingkat akhir. Aspek penting dari konseling eksplorasi karir adalah untuk mengidentifikasi kemampuan seseorang minat dan bakat yang dimiliki oleh individu tersebut dengan langkah-langkah karir.⁶⁶

Salah satu cara yang tepat ialah pemberian bimbingan eksplorasi karir yang berbasis aqidah islam (bimbingan konseling karir Islam). Bimbingan karir atau konseling islam adalah salah satu cara alternatif untuk mengatasi kecemasan yang dialami oleh mahasiswa terutama tingkat akhir. Islam memandang manusia sebagai makhluk yang sempurna dan mampu menjadi khalifah di muka bumi. Islam adalah agama yang selalu memberikan semangat kepada mahluknya supaya

⁶⁵ © Teori Karir Donald E. Super Dalam Bimbingan dan Konseling Karir
Source: <https://www.materikonseling.com/2021/08/teori-karir-donalds-e-super-dalam.html>

⁶⁶ Ellen Peeters et al., "Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis," *Journal of Career Development* 46, no. 2 (2019): 79–93

senantiasa berusaha supaya ada perubahan yang lebih baik untuk hidupnya.⁶⁷

Penguasaan gambaran dan konsep-konsep ditanamkan melewati langkah-langkah konseling antara lain: pengakuan, belajar, sadar, tobat dan do'a. Dalam Islam pengertian bimbingan eksplorasi dan konseling Islam adalah suatu pemberian bantuan kepada individu untuk hidup yang selaras dengan ketentuan petunjuk Allah SWT, supaya tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Dalam hal ini bimbingan eksplorasi karir dan konseling Islam berorientasi pada ketentraman, ketenangan hidup manusia dunia dan akhirat. Pada dasarnya islam menganggap bahwa proses bimbingan eksplorasi karir harus berorientasi terhadap kehidupan dunia maupun akhirat. Pandangan konsep bimbingan eksplorasi karir islam sangat berbeda dengan konseling konvensional yang digunakan di ilmu pengetahuan barat.⁶⁸

Karir atau suatu pekerjaan dalam pandangan islam bukan hanya untuk mencari dan memenuhi kebutuhan seperti diantaranya sandang, pangan, papan, psikis, akan tetapi jauh dari pada itu diantaranya: (1)

⁶⁷ Jurnal Hengki Satrianta, Studi Bimbingan, and Penyuluhan Islam, "BIMBINGAN KONSELING KARIR ISLAM UNTUK MENINGKATKAN" 8 (2021): 1-10.

⁶⁸ Darwin Harahap, "Konsep Dasar Bimbingan Konseling Karir Dan Perspektif Islam," Jurnal Al-Irsyad: Jurnal Bimbingan Konseling Islam 1, no. 2 (2019): 251-70.

bekerja adalah ibadah dan penghambaan diri seseorang kepada Allah, hal ini sejalan dengan tujuan hidup manusia diciptakan oleh Allah SWT, (2) bekerja adalah untuk terciptanya kemakmuran dan kemajuan di permukaan bumi secara umum dan negeri tempat seseorang beraktivitas secara khusus, (3) bekerja adalah bimbingan hidup untuk mendapatkan rizki yang halal lagi baik. Konsep bimbingan eksplorasi karir Islam memahami bahwa bekerja sebagai kewajiban manusia.⁶⁹

Dalam pandangan islam tata nilai maupun etos kerja harus selaras dengan tujuan kerja, bekerja menurut kadar kemampuan dan keahlian pribadi, disiplin dan *efisien* menggunakan waktu dan kesempatan, jujur dan dapat dipercaya, rendah hati, berencana dan produktif, islam mengajarkan bahawa dalam memilih suatu karir harus menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki. Sebagai mahasiswa calon lulusan perguruan tinggi Islam, diharapkan dalam perencanaan karirnya pun harus sejalan dengan tuntutan dan nilai-nilai Islam tersebut.⁷⁰

Beribadah dan bekerja tidak bisa dipisahkan dengan kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya seseorang. Pribadi muslim yang baik tidak

⁶⁹ Jurnal Fitri Rezeki Amelia, "Penyalahgunaan Narkoba Pada Anak -Anak Dibawah Umur Dan Penanggulangannya," *Al-Wardah* 13, no. 1 (2020): 117.

⁷⁰ Jurnal Satrianta, Bimbingan, and Islam, "BIMBINGAN KONSELING KARIR ISLAM UNTUK MENINGKATKAN." Hal 1-10

lepas hubungannya dengan ALLAH SWT terutama dibidang pribadatan, hubungannya dengan yang ghoib. Dengan demikian dapatlah kita ketahui bahwa kedekatan *religious* seorang ummat kepada tuhannya ialah implementasi paling dasar yang dilaksanakan dalam kehidupan ini.⁷¹

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسْتَردُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. 9:105).⁷²

Ayat tersebut memosisikan seorang muslim sebagai ummat dan sebagai khalifah. Sebagai hamba Allah, muslim wajib tunduk dan patuh pada syariat yang bersifat normatif, syariat normatif yang dimaksudkan adalah Al Qur'an dan Sunnah. Sebagai khalifah fil ardi, sebagai manusia dituntut supaya mempunyai keterampilan agar dapat menggapai kehidupan yang lebih sejahtera. Dituntut untuk berpikir

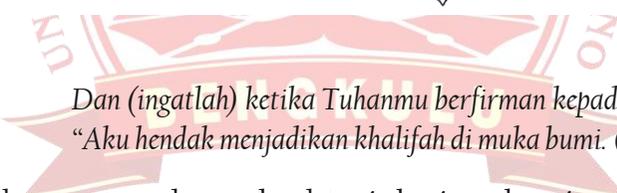
⁷¹ Jurnal W. Wakirin, "Wanita Karir Dalam Perspektif Islam," *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2017): 1-14.

⁷² Jurnal Satrianta, Bimbingan, and Islam, "BIMBINGAN KONSELING KARIR ISLAM UNTUK MENINGKATKAN." Hal 1-10

kreatif dalam mengeban amanah sebagai khalifah, sedangkan ketaatan lebih dominan untuk mengemban sebuah amanah sebagai abdillah.⁷³

Dalam konteks eksplorasi karir, seseorang individu mereka berkarir berdasarkan dengan rasa puas, setiap apa yang kita lakukan termasuk berkarir tidak lepas dari nilai-nilai keislaman baik itu pekerjaan, karir, jabatan semuanya untuk mengabdikan dan mencari keridhoan Allah swt.


 وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ
 فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ
 قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٢٠﴾


 Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat,
 “Aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi. (QS. 2:30)⁷⁴

Islam memandang eksplorasi karir sebagai suatu hal yang sangat penting sehingga banyak sekali referensi yang bisa diambil dari Al Qur'an sebagai acuan bagi kita untuk memahami eksplorasi karir individu. Diantaranya ialah:

⁷³ Ahmad Khoiri and Asyharul Muala, “Iddah Dan Ihdad Bagi Wanita Karir Perspektif Hukum Islam,” *JIL: Journal of Islamic Law* 1, no. 2 (2020): 256–273.

⁷⁴ Agam Anantama, “Kematangan Karir Remaja Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam* 1, no. 01 (2019): 92.

- 1) Allah swt mengakui derajat dan martabat manusia, serta telah menyediakan fasilitas selengkapnya agar manusia hidup secara bermartabat.

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Dan sungguh, kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan diangkat mereka di darat dan di laut, dan diberi mereka rezeki yang baik-baik dan kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang diciptakan dengan kelebihan yang serpurna. (QS. 17:70)

- 2) Sebelum berkarir hendaknya mengetahui ilmunya atau mengeksplornya.

﴿ وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴾

Dan jangan kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui, karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawabannya. (QS. 17:36)

- 3) Eksplorasi karir sangat penting supaya bisa memilih karir yang meyelamatkan di kehidupan dunia maupun akhirat.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا
 وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ
 شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا
 يُؤْمَرُونَ

Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, dan keras yang tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan. (QS, 66:6)⁷⁵



⁷⁵ Raodahtul Jannah, "Hakikat Pendidikan Dan Karir Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam," *AN-NISA : Jurnal Studi Gender dan Anak* 12, no. 2 (2020): 695-702, <https://mail.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/annisa/article/view/668>.