

LAPORAN HASIL PENELITIAN

BANTUAN PROGRAM PENINGKATAN MUTU PENELITIAN
DIPA TAHUN 2018

RELEVANSI PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR
DENGAN KESIAPAN KOMPETISI KERJA MAHASISWA
PROGRAM STUDI BKI IAIN JEMBER



Peneliti:

Muhammad Muhib Alwi, S.Psi., M.A.	(Ketua Tim)
Dafid Ilham Yusuf, M.PdI	(Anggota)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER

HALAMAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN

1. a. Judul Penelitian : Relevansi Program Pengembangan Karir Dengan Kesiapan Kompetensi Kerja Mahasiswa Program Studi BKI IAIN Jember
- b. Jenis Penelitian : Lapangan
- c. Kategori Penelitian : Kolektif
2. Peneliti
Ketua Tim
Nama : Muhammad Muhib Alwi, S.Psi., M.A.
NIP/NIDN : 19780719 200912 1 005/ 201 9077803
Pangkat : III/c
Jabatan : Lektor
Prodi/Jurusan : Bimbingan Konseling Islam (BKI)
VakWajib : Psikologi Umum
Anggota
Nama : David Ilham Yusuf M.PdI
NIP/NIDN : 2106078501
Pangkat : III/b
Jabatan : Asisten Ahli
Prodi/jurusan : Bimbingan Konseling Islam (BKI)
VakWajib : Bimbingan Konseling
3. Lokasi Penelitian : Program Studi BKI IAIN Jember
4. Biaya : Rp. 23.000.000
5. Sumber Dana : DIPA IAIN Jember Tahun 2018

Jember, 31 Desember 2018

Mengetahui,
Ketua LP2M



Muhib Alwi, S.Ag., M.Si
NIP 19780719 200912 1 005

Peneliti

Muhammad Muhib Alwi, S.Psi., M.A
NIP 19780719 200912 1 005

RELEVANSI PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KESIAPAN KOMPETISI KERJA MAHASISWA PROGRAM STUDI BKI IAIN JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini titik berat hubungan antar bangsa telah berubah dari bidang politik ke bidang ekonomi. Perhatian dunia lebih ditujukan ke dalam upaya pembangunan tata perekonomian yang lebih adil. Untuk itu tidak saja diperlukan suatu laju pertumbuhan ekonomi masyarakat yang meningkat dan bertumpu pada sektor industri sebagai dinamisor, tetapi juga diperlukan suatu imbalan yang lebih baik lagi di bidang ketenagakerjaan.

Bidang ketenagakerjaan yang juga merupakan sumber daya manusia mencakup semua energi, ketrampilan, bakat, kemampuan dan pengetahuan manusia yang dapat atau harus digunakan untuk tujuan produksi. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan dari pembangunan adalah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan produktif. Salah satu konsekuensi dalam penggunaan pendekatan sumber daya manusia adalah pengembangan manusia melalui pendidikan.

Menurut Sembel (2012), salah satu isu terbesar yang akan mempengaruhi “bentuk dan aksi” organisasi pada era globalisasi saat ini yaitu berkaitan dengan keberadaan organisasi itu sendiri. Organisasi pada era globalisasi adalah organisasi yang diisi oleh para *knowledge worker*. Dengan demikian kunci sukses untuk menghadapi persaingan berubah dari skala ekonomis menjadi pembelajaran yang terus menerus.

Menurut Sidarto (2012), para *knowledge worker* dibutuhkan di tempat kerja untuk membantu kebutuhan tempat kerja dalam meningkatkan kreativitas dan produktivitas. Mereka biasanya menjalankan tugas yang sangat kritis terhadap strategi atau misi tempat kerja karena pendidikan atau keahlian yang dimilikinya.

Kesiapan Indonesia dalam menghadapi tantangan penyediaan *knowledge worker* tersebut ternyata belum maksimal. Menurut hasil penelitian lembaga PBB UNDP tahun 2013 dan lembaga riset PERC di Hongkong tahun 2014 tentang kualitas pendidikan, Indonesia menduduki posisi terendah diantara negara-negara ASEAN. Hal ini juga ditegaskan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2017) bahwa permasalahan

yang dihadapi pemerintah dalam menghadapi pasar global adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Pekerja Indonesia sangat memprihatinkan kualitasnya, karena menempati posisi terendah diantara 12 negara ASEAN.

Mensikapi hal tersebut, maka mau tidak mau dalam menghadapi era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), Indonesia harus segera melakukan peningkatan mutu sumber daya manusianya agar perusahaan-perusahaan dan berbagai lembaga kerja di Indonesia mampu bersaing dengan perusahaan dan lembaga kerja negara lain.

Wanandi (2012), mengatakan bahwa jangan harap bisa bersaing keluar kalau di dalam belum beres. Kuat-tidaknya kondisi di dalam sebuah lembaga pendidikan akan sangat berdampak bagi daya saingnya di luar. Salah satu *tools* yang diharapkan mampu memperkuat kondisi internal sebuah lembaga pendidikan adalah penerapan program pengembangan karir yang dilakukan secara berkesinambungan.

Program Studi Bimbingan Konseling Islam (BKI) merupakan salah satu program studi di Fakultas Dakwah IAIN Jember yang melaksanakan kegiatan akademik dan kemahasiswaan di tingkat prodi dan mempunyai wewenang serta tanggung jawab penuh terhadap proses pelaksanaan perkuliahan dan kegiatan-kegiatan lain dalam rangka menyiapkan calon-calon sarjana konseling Islam.

Jumlah mahasiswa yang masuk di jurusan ini pada setiap tahunnya rata-rata 40-50 mahasiswa, dan saat ini belum meluluskan mahasiswa karena angkatan pertama di prodi ini baru semester VII (tujuh). Jumlah mahasiswa yang masuk di prodi ini bukanlah jumlah sedikit, apalagi jika ditambah dengan banyaknya jumlah mahasiswa dan lulusan dari PTAIN, PTAI, PTN, atau dari perguruan tinggi swasta lain yang memiliki jurusan yang sama. Sementara itu, ketersediaan lapangan kerja bagi sarjana lulusan BKI belum berimbang dengan jumlah lulusan yang ada.

Kondisi ini semakin menuntut kepada pihak pengelola program studi BKI IAIN Jember untuk menyiapkan calon-calon lulusan yang professional, mampu mengembangkan karir secara maksimal, dan siap berkompetisi di bidangnya. Baik berkompetisi untuk mendapatkan lapangan kerja maupun berkompetisi di tempat kerjanya untuk mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin.

Menurut Deaux, Dane, & Wrightsman (2013) kompetisi adalah aktivitas mencapai tujuan dengan cara mengalahkan orang lain atau kelompok. Individu atau kelompok memilih untuk bekerja sama atau berkompetisi tergantung dari struktur

reward dalam suatu situasi. Sedangkan menurut Chaplin (2012) kompetisi adalah saling mengatasi dan berjuang antara dua individu, atau antara beberapa kelompok untuk memperebutkan objek yang sama.

Seorang pegawai melakukan kompetisi didasari oleh karena adanya keinginan tiap pegawai untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Termasuk juga seorang konselor di tempat kerjanya juga saling berkompetisi untuk mencapai prestasi yang maksimal. Hal ini harus didukung oleh kesiapan lembaga pendidikan (dalam hal ini adalah prodi BKI IAIN Jember) dengan mempersiapkan calon-calon lulusannya. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi tiap mahasiswa untuk mengembangkan karir yang mantap.

Program-program pengembangan karir, seperti pelatihan dan pendidikan serta evaluasi dan bimbingan akan memberikan pengaruh yang besar dalam menyiapkan lulusan yang kompeten dibidangnya dan siap berkompetisi di dunia kerja. Dan sebaliknya, jika mahasiswa tidak mendapatkan pembinaan, bimbingan, atau arahan yang baik maka kesiapan mereka untuk berkompetisi setelah lulus akan berbeda dengan yang mendapatkan pengembangan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul; Relevansi program pengembangan karir dengan kesiapan kompetisi kerja mahasiswa Prodi BKI IAIN Jember.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan menjadi fokus penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1 Bagaimana program pengembangan karir mahasiswa di prodi BKI IAIN Jember?
- 2 Bagaimana kesiapan kompetisi kerja mahasiswa prodi BKI IAIN Jember ?
- 3 Bagaimana relevansi program pengembangan karir mahasiswa dengan kesiapan kompetisi kerja mahasiswa prodi BKI IAIN Jember ?

C. Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- 1 Menjelaskan tentang program pengembangan karir mahasiswa di prodi BKI IAIN Jember
- 2 Menjelaskan tentang kesiapan kompetisi kerja mahasiswa prodi BKI IAIN Jember
- 3 Mengetahui relevansi program pengembangan karir dengan kesiapan kompetisi kerja mahasiswa prodi BKI IAIN Jember.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa:

- 1 Menjadi umpan balik yang bermanfaat bagi para pengambil kebijakan khususnya para pengelola di prodi BKI IAIN Jember.
- 2 Menjadi informasi baru bagi para dosen dan mahasiswa dalam melakukan program pengembangan karir mahasiswa.
- 3 Hasil penelitian ini tentunya belumlah lengkap, sehingga dapat bermanfaat sebagai bahan kajian dan pemikiran lebih lanjut bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Program Pengembangan Karir

A.1. Pengertian Karir

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang sepanjang hidupnya. Menurut Handoko, semua jabatan atau pekerjaan yang ditangani atau dikerjakan selama kehidupan kerja seseorang (2010:123). Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Daniel C. Feldam dan Hugh J. Arnold (dalam Moekijat, 2005:4-5):

1. Karir tidak hanya berhubungan dengan individu yang mempunyai pekerjaan yang statusnya tinggi atau mendapat kemajuan cepat. Istilah karir sedikit-banyak telah “didemokratisasi” –sekarang karir menunjukkan rangkaian atau urutan pekerjaan/jabatan yang dipegang oleh orang-orang selama riwayat pekerjaannya, tidak pandang tingkat pekerjaan atau organisasinya. Pejabat pimpinan mempunyai karir demikian juga sekretaris pimpinan juga mempunyai karir.
2. Istilah karir tidak lagi hanya menunjukkan perubahan pekerjaan gerak vertikal, naik dalam suatu organisasi. Meskipun sebagian besar karyawan masih berusaha mencapai kemajuan, akan tetapi banyaknya orang yang menolak pekerjaan yang lebih berat tanggung jawabnya untuk tetap dalam jabatan yang sekarang dipegang dan disukainya, makin bertambah. Sekarang banyak gerakan karir kesamping/secara horizontal dan kadang-kadang kebawah.
3. Istilah karir tidak lagi mempunyai arti yang sama dalam suatu pekerjaan, dalam suatu mata pencaharian, atau dalam suatu organisasi. Sekarang terdapat fakta-fakta bahwa kian lama kian banyak individu yang mengalami apa yang disebut banyak karir, jalur-jalur karir yang mengandung dua atau tiga bidang yang berlainan dan dua atau tiga organisasi yang berlainan pula.
4. Tidak ada anggapan lagi bahwa organisasi dapat mengendalikan karir individu secara sepihak. Untu memelihara pegawai yang dihargai organisasi juga menjadi lebih tanggap terhadap tuntutan individu-individu dan kebutuhan pegawai-pegawai. Terdapat lebih banyak tekanan pada perencanaan dan kurang pada

“melihat bagaimana sesuatu itu menghasilkan” baik pada pihak individu maupun pada pihak organisasi.

Terdapat dua cara pendekatan untuk memahami makna karir (Irianto, 2011:93). Pendekatan *pertama* memandang karir sebagai pemilikan (*a property*) dan *occupation* atau organisasi. Dimana karir dapat dilihat sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal. Sedangkan pendekatan *kedua* memandang sebagai *property* atau kualitas individual dan bukan okupsi atau organisasi. Setelah setiap individu mengakumulasikan serangkaian jabatan, posisi, dan pengalaman tertentu pendekatan ini mengakui kemajuan karir yang telah dicapai seseorang. Dan pada umumnya yang mempengaruhi karir seseorang adalah: keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai sumber karir, dan peran karyawan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan karir adalah; rangkain atau urutan kerja yang akan dilakukan oleh mahasiswa setelah mereka lulus dari kuliah dan bekerja sesuai dengan bidang keilmuannya.

A.2. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan karir akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik materiel maupun non materiel misalnya, kenaikan pangkat, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan lain sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya: status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan Handoko (2010: 123) bahwa pengembangan karir bagi mahasiswa adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang baik yang dialukan oleh individu maupun oleh pihak lembaga untuk mencapai suatu rencana karir di masa yang akan datang.

Menurut Simamora (2005:392) proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya

peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di lembaga pendidikan (perguruan tinggi) dan organisasi kemahasiswaan dilaksanakan melalui pendidikan dan pembiasaan dalam tugas dan praktek mata kuliah. Selain itu juga dilakukan melalui pembinaan karir yang dilakukan secara berkala dan penilaian terhadap kompetensi dan prestasi belajar mahasiswa. Sistem pengembangan karir pada umumnya dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, pembiasaan dalam berorganisasi, dan program magang di tempat-tempat kerja.

Oleh sebab itu setiap mahasiswa dalam meniti karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Disamping itu adanya program pengembangan karir dari lembaga pendidikan untuk mengarahkan dan mengontrol jalur-jalur karir dan mengembangkan karir mahasiswanya. Karena hal itu ada hubungannya dengan pengembangan kompetensi individu mahasiswa, fungsi perencanaan karir menentukan tujuan untuk pengembangan alumni secara sistemis. Sehingga tujuan karir setiap mahasiswa baik secara perorangan maupun kelompok telah disetujui maka kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi individu mahasiswa maupun bagi lembaga.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, terlihat bahwa pengembangan karir bagi mahasiswa harus dilalui dengan penyusunan prasyarat yang harus dimiliki oleh seorang mahasiswa guna mendukung peningkatan karirnya di masa yang akan datang. Prasyarat-prasyarat itu sifatnya saling mendukung, dalam arti setiap peningkatan karir seorang mahasiswa harus melalui beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan kerja, analisis kebutuhan pasar kerja, efisiensi dan lain sebagainya.

Dalam pelaksanaan tanggung jawab pengembangan karir mahasiswa seharusnya diterima bukan sekedar promosi ke jenjang yang lebih tinggi, tetapi sukses karir yang dimaksudkan seorang mahasiswa mengalami kemajuan dalam belajar, berupa perasaan siap dalam mencapai masa depan yang lebih baik sesuai dengan yang direncanakan oleh diri dan lembaganya (Moekijat, 2005: 36).

Disamping itu sukses dalam pengembangan karir yang berarti mahasiswa mengalami kemajuan dalam belajar adalah meningkatkan ketrampilan sehingga lebih

berprestasi. Seperti yang dikemukakan Moekijat, yang paling penting dalam suatu proses pengembangan karir mahasiswa adalah (2005: 36)

1. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat dan yang membuat mahasiswa merasa senang.
2. Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga.
3. Kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru.
4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Model pengembangan karir yang berdasarkan PP 100/2000 dimana mencakup:

1. Pendidikan meliputi item: pendidikan dasar (SD,SLTP), pendidikan atas (SMA) dan Perguruan Tinggi.
2. Pendidikan dan pelatihan dalam kecakapan hidup meliputi item: Diklat kepemimpinan mahasiswa, Diklat fungsional, dan ketrampilan khusus.
3. Masa studi: lamanya masa studi mahasiswa dalam tahunan seperti; 0-5 tahun, 6-7 tahun, 8-9 tahun, 10-11 tahun, dan lebih dari 11 tahun.
4. Tugas dan tanggung jawab meliputi item: Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang mahasiswa.
5. Penilaian akademis dan non akademis, meliputi: loyalitas pada lembaga, prestasi belajar, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama, dan praktek kepemimpinan mahasiswa.
6. Daftar urut prestasi mahasiswa yang lebih tinggi nilai akademis dan non akademisnya diberi kesempatan lebih dulu untuk menjadi tutor bagi teman-temannya.

Sementara itu, pengembangan karir berdasarkan analisa prestasi mahasiswa:

- a. Uraian tugas, meliputi: kondisi fisik kesehatan, prestasi akademis, dan prestasi non akademis yang dimiliki.
- b. Spesifikasi tanggung jawab, meliputi: program pendidikan dan pelatihan, pengalaman lapangan, kemampuan, kualifikasi emosi, dan syarat kesehatan.

Kunci program pengembangan karir berdasarkan teori Fiedman dan Arnold (dalam Moekijat, 2006: 116) adalah:

Pertama, lembaga harus menilai setiap mahasiswa secara berkala sepanjang karir mereka untuk mengetahui kekuatan individu yang dapat dipergunakan dalam

pekerjaan lain dalam berbagai kegiatan akademis maupun non akademis dan untuk memperbaiki kelemahan individual yang merintang jalannya karir.

Kedua, lembaga harus dapat memberikan informasi yang lebih realistis kepada seluruh mahasiswanya tidak hanya apabila lembaga itu mengambil keputusan-keputusan mengenai penerimaan mahasiswa baru, tetapi juga apabila mengambil keputusan mengenai promosi keberhasilan/prestasi mahasiswa.

Ketiga, kegiatan-kegiatan perencanaan karir menjadi amat sukses apabila kegiatan itu dikoordinasikan dengan kegiatan-kegiatan lain dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu meliputi: proses seleksi, latihan, perencanaan sumber daya manusia, dan penilaian prestasi belajar.

Keempat, pengembangan karir besar sekali kemungkinan berhasil apabila semua pihak terlibat secara aktif. Meskipun bagian akademik sebagai penanggung jawab utama keberlangsungan proses belajar dapat menyusun proses program pengembangan karir mahasiswa, namun sebagian besar yang sesungguhnya menjadi tanggung jawab manajemen lembaga secara keseluruhan.

Sesuai dengan asas pembiasaan yang berdasarkan prestasi belajar mahasiswa pengembangan karir mahasiswa dilaksanakan melalui program peningkatan prestasi akademis maupun non akademis dan program pembinaan kemahasiswaan. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi lembaga perguruan tinggi dapat belajar dengan efisien dan efektif, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam proses belajar maka diperlukan adanya suatu pengembangan karir yang meliputi: pendidikan dan pelatihan, program praktek lapangan, dan program magang.

Menurut Hasibuan (2006:101), program pengembangan karir adalah salah satu perubahan ekstrim dalam meningkatkan kompetensi lulusan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu lembaga pendidikan perguruan tinggi. Prinsip pengembangan karir mahasiswa adalah melatih dan mendidik mahasiswa sesuai dengan potensi dirinya, yaitu pada posisi yang tepat dan pada kegiatan belajar yang sesuai dengan potensi diri (bakat dan minat mahasiswa), agar semangat dan produktivitas belajarnya meningkat, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas belajar di perguruan tinggi. Program pengembangan karir merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi belajar. Dengan adanya program pengembangan karir diharapkan dapat memberikan uraian

pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi mahasiswa yang bersangkutan sehingga dapat belajar secara efisien dan efektif.

Program praktek lapangan dan program magang adalah dua program yang akan memperbesar *authority* dan *responsibility* mahasiswa atau alumni ke sektor kerja yang lebih tinggi di dalam suatu lapangan kerja nanti setelah lulus sehingga kewajiban, hak, tugas, dan tanggung jawab akan dilaksanakan secara optimal (Malayu, 2010: 107). Program ini memberikan peran penting bagi setiap mahasiswa, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan program ini berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan mahasiswa untuk mendapatkan dan membangun peluang kerjanya sendiri.

Menurut Flippo, program magang dan praktek lapangan berarti perpindahan dari suatu pembiasaan belajar ke pembiasaan belajar yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke pembiasaan belajar yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan prestasi/kompetensi lainnya walaupun tidak demikian signifikan (2005: 229)

A.2. Unsur-unsur Pokok Program Pengembangan Karir

Program pengembangan karir yang direncanakan mengandung tiga unsur pokok, yaitu:

1. Membantu mahasiswa dalam menilai kebutuhan karir internalnya sendiri
2. Mengembangkan dan mengumumkan, memberitahukan kesempatan-kesempatan karir yang ada di lembaga
3. Menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan mahasiswa dengan kesempatan-kesempatan karir yang ada.

Sesuai dengan tiga unsur diatas diharapkan karir mahasiswa/alumni akan menjadi fokus perhatian sebagai sesuai yang sangat penting bagi diri mahasiswa/alumni. Oleh karena itu hendaknya lembaga memberikan kebebasan kepada mahasiswa untuk mengambil keputusan sendiri mengenai tujuan serta kesempatan menjalani karirnya.

Unsur karir yang baik adalah adanya penghargaan yang wajar terhadap proses belajar mahasiswa, loyalitas, upaya pengembangan diri, dan pengalaman sehingga mahasiswa yang berpengalaman dan mau mengembangkan pengalamannya kepada teman-temannya akan mendapatkan penghargaan yang layak dari lembaga. Selain itu, dalam sistem karir seseorang dapat mencapai karir yang optimal berdasarkan pada

upaya dalam belajar, seberapa banyak pengalaman yang didapatkan, dan tentu juga memperhatikan kecakapan, prestasi belajar, ketrampilan, dan lain-lain (Nainggolan, 2004:151).

Dengan menyadari bahwa mahasiswa mempunyai kebutuhan pengembangan karir maka sewajarnya apabila disusul dengan tanggung jawab untuk menggambarkan jalur-jalur khusus melalui lembaga. Apabila mahasiswa telah menilai dengan seksama kebutuhan akan karirnya dan telah mengetahui kesempatan karir di lembaga maka mahasiswa tersebut tinggal menyesuaikan dirinya.

Agar dapat menentukan jalur karir, tujuan karir, dan pengembangan karir yang dapat mereka tempuh para mahasiswa perlu mempertimbangkan lima faktor berikut ini:

Pertama, perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil ini hanya bisa diwujudkan apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang obyektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan mahasiswa.

Kedua, keperdulian para pengelola lembaga. Para mahasiswa pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para mahasiswa tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

Ketiga, informasi tentang berbagai peluang magang/praktek lapangan. Para mahasiswa umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk magang atau praktek lapangan. Akses ini sangat penting terutama apabila peluang yang tersedia diisi melalui proses seleksi yang sifatnya kompetitif.

Keempat, minat untuk diikuti dalam program magang atau praktek lapangan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para mahasiswa untuk mengembangkan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang mahasiswa memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat program magang atau praktek lapangan, tingkat kesulitan, dan lain sebagainya.

Kelima, tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir ukuran keberhasilan yang

digunakan memmang berbeda-beda. Perbedaan tersebut akibat tingkat kepuasan seorang berbda-beda pula.

Kepuasan dalam konteks karir tidak hanya mencapai posisi atau kompetensi yang tinggi dalam proses belajarnya, melainkan dapat pula bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatas dihadapi seseorang. Seseorang bisa puas dengan karirnya apabila mengetahui apa yang dicapai itu merupakan usaha yang dilakukan secara maksimal.

Menurut konsep Scheim dalam Dubrin (2009:600) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah:

- a. *Manajerial Competence* (kemampuan manajerial)
- b. *Technical/fungsional competence* (kemampuan teknis)
- c. *Security* (keamanan)
- d. *Creativity* (kreativitas)
- e. *Autonomi and Independence* (otonomi kebebasan)

Dari kelima konsep tersebut, dalam kemampuan manajerial seseorang mencari dan menghargai kesempatan-kesempatan untuk merencanakan. Hal ini merefleksikan nilai-nilai lebih jauh untuk kompetensi antar pribadi, kompetensi analitis dan kematangan emosional. Dalam kemampuan teknis, seseorang mencari dan menghargai kesempatan untuk melatih berbagai macam bakat dan bidang-bidang kompetensi teknis. Dengan keamanan, seseorang termotivasi terutama oleh kebutuhan untuk menstabilkan situasi karirnya, sekalipun ia harus berada dibawah komando oorang lain atau dia hanya melakukan pekerjaan yang kurang penting dalam oragnisasi atau lembaganya.

Untuk kreativitas seseorang dikendalikan oleh suatu kebutuhan untuk membangun atau menciptakan sesuatu yang keseluruhannya merupakan usahanya. *Authonomy and independence*, seseorang mencari situasi bekerja dimana dia akan memperoleh kebebasan dari aturan-aturan organisasi untuk menunjukkan kompetensi profesional teknis.

B. Kompetisi kerja

Kompetisi dalam dunia kerja adalah persaingan antar individu untuk mendapatkan pekerjaan atau persaingan untuk menduduki jabatan tertentu/posisi tertentu di tempat kerja. Ketika persaingan semakin keras, maka kesulitan penyediaan sumberdaya manusia yang bermutu dialami juga oleh lembaga-lembaga pendidikan

(perguruan tinggi). Padahal di era globalisasi, ada satu problema klasik yang sering ditemui dalam lingkungan dunia kerja, yaitu bagaimana lembaga pendidikan dapat menyediakan sumber daya manusia yang unggul dan pihak perusahaan atau lapangan kerja dapat dengan mudah mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dapat dilihat bahwa pada pasar tenaga kerja yang ada, jumlah tenaga kerja yang punya keahlian (*skill*) dan tingkat intelektual yang baik masih sedikit. Sementara permintaan (*demand*) terhadap pekerja tersebut semakin bertambah. Pasar kerja akan semakin menghadapi kesulitan dalam hal strategi, termasuk strategi sumber daya manusia. Dan hal ini juga menjadi tantangan bagi pihak lembaga-lembaga pendidikan (perguruan tinggi) untuk menyediakan lulusan yang berkualitas dan bermutu.

Robbins (2006) menegaskan bahwa pada masa sekarang ini hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang lebih baik bagi semua pihak, yaitu bagaimana manajemen faktor manusia dalam persaingan itu. Lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan sebagai pengguna jasa lulusan yang menggunakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing melalui manusia telah membuktikan bahwa dengan tenaga kerja yang berkualitas akan mampu mengungguli perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga yang menggunakan strategi lain.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Spenser (dalam Robbins, 2006) bahwa untuk menghadapi lingkungan pasar kerja dan teknologi yang begitu cepat, satu-satunya yang diharapkan bisa mempertahankan keuntungan secara kompetitif adalah sumber daya manusia. Bennis (dalam Mangkunegara, 2003) mengemukakan bahwa salah satu kunci yang menghasilkan *sustainable competitive advantage* adalah tersedianya manusia intelektual yang memiliki sifat kompetitif, kreatif, dan fleksibel. Bila diuraikan lebih jauh kemampuan kompetisi ditentukan oleh kemampuan individu untuk berkompetisi di dalam dunia kerja yang terwujud dalam suatu perilaku nyata.

Keinginan untuk berkompetisi dalam kerja perlu dimiliki oleh karyawan, karena kompetisi dapat menentukan apakah ada perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain dalam pencapaian hasil. Kompetisi muncul karena ada usaha dari satu orang atau lebih untuk mencapai sebuah sasaran. Jadi ada sebuah sasaran sama yang diperebutkan.

Sukardi (dalam Annisa, 2002) berpendapat bahwa tidak ada pengertian yang khusus mengenai kompetisi, apakah bersifat positif atau negatif, karena kalau tujuannya adalah mencapai sasaran yang sama, maka kompetisi akan dapat bersifat kedua-duanya. Dikatakan positif bila kompetisi tersebut bermanfaat bagi orang-orang yang melakukannya, dan dikatakan negatif bila situasi kompetisi justru menimbulkan kerugian. Namun begitu pada masing-masing jenis pekerjaan mempunyai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sejauh kompetisi kerja yang akan terjadi termasuk faktor budaya organisasi.

Kompetisi kerja memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja. Apabila terjadi penilaian kinerja yang tidak objektif maka dapat menimbulkan kompetisi kerja yang kurang sehat, karyawan menggunakan cara apa saja untuk menjatuhkan saingannya dan justru mengesampingkan target kerja yang seharusnya dicapai. Hal ini dapat menyebabkan kondisi di lingkungan perusahaan menjadi tidak nyaman dan dapat berakibat menurunnya prestasi kerja.

Berkaitan dengan ulasan tersebut Mohyi (2005) menjelaskan bahwa berdasarkan sifat penilaiannya prestasi kerja dibedakan menjadi dua, yaitu penilaian subjektif dan penilaian objektif. Penilaian subjektif biasanya berasal dari sumber atasan tanpa melibatkan sumber penilaian lain dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja subjektif seringkali didasarkan pada struktur perusahaan yang memiliki konsekuensi kekuasaan/otoritas dalam melakukan penilaian. Dampaknya bawahan merasakan enggan untuk menilai dan memberikan *feedback* pada atasan, sehingga hasil penilaian cenderung biasa. Penilaian subjektif mengandung subjektivitas pribadi dan kurang berfokus pada pengembangan kompetensi dan kemampuan individu. Lebih lanjut Mohyi (2005) mengemukakan kesalahan-kesalahan yang kerap terjadi dalam penilaian subjektif adalah: subjektivitas (sama seperti saya) atau kecenderungan penilai untuk menyamakan prestasi kerja orang lain sama dengan prestasi kerja diri sendiri.

Kesiapan dalam berkompetisi akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, dimana kepuasan kerja adalah sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai pencapaian atau rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan, menyediakan nilai-nilai ini adalah sama dengan membantu memenuhi satu kebutuhan dasar. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Kepuasan atau

ketidakpuasan kerja sering ditafsirkan dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Dua unsur dalam kepuasan kerja adalah nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan, di mana nilai itu harus sesuai dalam pemenuhan kebutuhan dasar. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja dan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Kondisi kerja mempengaruhi sikap tenaga kerja terhadap pekerjaan dan organisasi, dan sikap ini mempengaruhi secara langsung besarnya upaya untuk melakukan pekerjaan. Dalam hal ini manajemen perlu menciptakan kondisi kerja yang dapat menimbulkan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Sikap kerja yang positif akan mendorong tenaga kerja bekerja keras sehingga cenderung menjadi efektif. Seseorang dapat merasa puas dengan pekerjaannya, meskipun unjuk kerjanya dapat rendah, sedang atau tinggi. Misalnya seseorang tenaga kerja sewaktu ditanya apakah puas dengan pekerjaannya, ia menjawab sangat puas. Puas dalam artian, ia dapat bebas menentukan waktu masuk kerja, dan memiliki waktu luang yang banyak yang dapat ia isi dengan kegiatan lain di luar pekerjaannya. Tetapi orang lain akan merasa puas dengan pekerjaannya karena merasa berhasil, dan dinilai oleh atasannya sebagai suatu keberhasilan atau mencapai upaya kerja yang tinggi dan bermutu (model Porter-Lowler, 1968)

Motivasi (*Effort*), kemampuan, dan persepsi peran, menghasilkan performa kerja (*Performance*) dan memperoleh imbalan (*Reward*). Imbalan dinilai apakah adil (*Perceived Equitable*), hasilnya menentukan kepuasan kerja. Nilai dari imbalan yang diperoleh (*Value of Reward*) dan probabilitas memperoleh imbalan dengan upaya tertentu (*Reward Perceived Effort – Reward Probability*) menentukan besarnya motivasi yang akan menentukan tinggi rendahnya performa kerja.

Beberapa teori tentang kepuasan kerja yang dibangun dari adanya kompetisi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan ada dua nilai: 1). Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan

apa yang ia terima, 2). Pentingnya apa yang diinginkan individu.(teori Pertentangan dari Locke). Misalnya, untuk seorang tenaga kerja, adanya peluang atau kesempatan untuk maju sangat penting, lebih penting daripada mendapatkan suatu penghargaan. Maka tenaga kerja tersebut menempatkan kemajuan dibobot atau dalam porsi paling tinggi daripada penghargaan.

Tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati waktu waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seseorang yang merasa waktu luangnya tidak dapat dinikmati. Misalnya, seorang yang 'kecanduan kerja' (workaholic), tidak akan senang mendapatkan waktu libur tambahan.

2. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*)

Seorang tenaga kerja akan merasa puas dengan bidang pekerjaan mereka, misalnya dengan rekan kerja, atasan atau gaji, jika apa yang mereka perkirakan sama dengan upaya kerja dan hasil yang mereka terima. Contohnya, perkiraan tenaga kerja tentang jumlah honor yang seharusnya ia terima berdasarkan upaya kerjanya, terhadap honor yang ia terima secara nyata. Jika ia mempersepsikan bahwa yang ia terima kurang dari yang seharusnya ia terima, maka ia akan merasa tidak puas.

3. Teori Proses – Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Menekankan bahwa orang ingin mempertahankan keseimbangan emosionalnya (emotional equilibrium). Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem saraf pusat yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan.

Sedangkan banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Berikut ditinjau faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja ditinjau dari ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji, peyeliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang.

a. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Menurut Locke, ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur dalam ciri tersebut yaitu tingkat tantangan mental. Tuntutan pribadi yang tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya muncul ketidakpuasan kerja. Ada lima ciri yang berkaitan dengan kepuasan kerja :

- 1) Keragaman keterampilan. Makin banyak ragam atau bentuk keterampilan yang digunakan, makin tidak membosankan suatu pekerjaan.
- 2) Jati diri tugas (task identity). Tugas yang dirasakan sebagai pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri yang akan menimbulkan rasa tidak puas. Misalnya, pekerjaan pada perakitan
- 3) Tugas yang penting (task significance). Jika tugas dirasakan penting dan berarti, maka tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja.
- 4) Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan dan peluang untuk mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
- 5) Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Macam Personal and Work Outcomes (Keluaran Pribadi & Kerja)

- Motivasi kerja yang tinggi.
- Performa kerja yang bermutu tinggi.
- Kepuasan kerja yang tinggi dengan pekerjaan.
- Angka kemangkiran dan keluar pegawai yang rendah.

Keragaman keterampilan yang diperlukan oleh pekerjaan agar tidak membosankan, misalnya para buruh pabrik rokok yang memperlihatkan keterampilan jari dan tangan.

b. Gaji / Imbalan yang dirasakan Adil

Menurut Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah (sandang, pangan, papan), uang dapat merupakan simbol dari pencapaian (achievement), keberhasilan, dan pengakuan / penghargaan.

Berdasarkan teori keadilan Adams, orang yang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

Jika dianggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Tetapi jika gaji dirasakan tinggi atau sesuai dengan harapan, tenaga kerja tidak lagi tidak puas, artinya tidak ada dampak pada motivasi kerjanya.

Uang atau imbalan akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerja seseorang, jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tinggi prestasi kerjanya.

c. Penyeliaan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Ada dua jenis hubungan atasan-bawahan : hubungan fungsional dan keseluruhan (*entiny*).

Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya dua-duanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

d. Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang

Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan (bahan dalam bentuk tertentu) dari tenaga kerja lain. Keluarannya (barang yang setengah jadi) menjadi masukan untuk tenaga kerja lainnya. Misalnya para pekerja di pabrik rokok. Hubungan antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional.

Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka, dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga dapat saling berkomunikasi. Bersifat kepuasan kerja yang tidak menyebabkan peningkatan dari motivasi kerja. Di dalam kelompok kerja di mana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti; harga diri, aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

e. Kondisi Kerja yang Menunjang

Bekerja dalam ruangan yang tidak mengenakan (uncomfortable) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan memperhatikan prinsip-prinsip ergonomis. Dengan kondisi kerja yang nyaman, kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja.

Dampak dari Kepuasan dan Ketidak Puasan Kerja

1. Dampak terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas. Lawler dan Porter, produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (gaji) yang diterima adil dan wajar dan diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2. Dampak terhadap Ketidakhadiran (Absentisme) dan Keluarnya Tenaga Kerja (Turnover)

Porter & Steers mengatakan, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan, mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Tidak ada hubungan antara ketidakhadiran dengan ketidakpuasan kerja. Dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

Menurut Robbins (2008), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan :

- 1) Keluar (*Exit*). Meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain.
- 2) Menyuarakan (*Voice*). Memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- 3) Mengabaikan (*Neglect*). Sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti sering absent atau kesalahan yang dibuat makin banyak.

- 4) Kesetiaan (*Loyalty*). Menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental, dan kepuasan kerja sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

C. Kerangka Konseptual

Djawahir (2012), mengatakan manajemen masih memosisikan diri sebagai *thinkers*, sedangkan pegawai disarankan hanya untuk bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai hanya dijadikan semacam robot. Kenyataan seperti itu hanya akan melahirkan orang-orang yang hanya bisa berpikir, tapi tidak bisa bekerja. Di sisi lain, para pegawai hanya bekerja, tapi tidak bisa berpikir.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (2014) tantangan kompetisi global yang harus dihadapi perusahaan pada dekade mendatang akan meningkatkan pentingnya manajemen sumber daya manusia. Senada dengan pendapat mereka Pfeffer (2016) menegaskan bahwa pada masa sekarang ini hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang lestari bagi perusahaan dan lembaga-lembaga kerja, yaitu bagaimana memanaj faktor manusia dalam perusahaan dan lembaga kerja itu.

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga, 2011). Karena harapan akan keadaan yang lebih memuaskan, maka pekerja akan melakukan usaha-usaha untuk mencapai tujuannya tersebut. Disini berarti tidak hanya satu orang pekerja saja yang berpikiran sama, namun semua orang yang bekerja dalam suatu perusahaan. Sehingga jika semua pekerja melakukan usaha dalam mencapai tujuan yang sama, maka akan terjadi kompetisi antar pekerja tersebut. Demikian juga pada setiap lulusan perguruan tinggi, pasti dalam setiap benak mereka menginginkan untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keilmuan mereka. Namun kenyataannya, ketersediaan lapangan kerja tidak sebanding dengan para pencari kerja. Sehingga kondisi ini mendorong para sarjana tersebut untuk berkompetisi secara ketat.

Bernstein, Rjkoy, Srull, & Wickens (2008) mengatakan bahwa kompetisi terjadi ketika individu berusaha mencapai tujuan untuk diri mereka sendiri dengan cara

mengalahkan orang lain. Menurut Sacks & Krupat (2008) kompetisi adalah usaha untuk melawan atau melebihi orang lain. Sedangkan menurut Hendropuspito (2009) persaingan atau kompetisi ialah suatu proses sosial, di mana beberapa orang atau kelompok berusaha mencapai tujuan yang sama dengan cara yang lebih cepat dan mutu yang lebih tinggi.

Wrightsmann (2013) mengatakan bahwa kompetisi adalah aktivitas dalam mencapai tujuan dengan cara mengalahkan orang lain atau kelompok. Individu atau kelompok memilih untuk berkompetisi tergantung dari struktur *reward* dalam suatu situasi. Salah satunya adalah *Competitive reward structure* dimana tujuan yang dicapai seseorang memiliki hubungan negatif, artinya ketika kesuksesan telah dicapai oleh satu pihak maka pihak lain akan mengalami kekalahan. Hal ini disebut Deutsch's (Wrightsmann, 2013) sebagai *Competitive Interdependence*.

Setiap individu pada umumnya dikuasai nafsu bersaing. Menurut Teori Seleksi dari D.C. Ammon (Hendropuspito, 2009), berdasarkan pada teori Darwin dan Spencer, sejak dahulu makhluk hidup didorong oleh alamnya sendiri untuk melewati proses seleksi menuju ke keadaan yang makin sempurna. Melalui perjuangan hidup makhluk hidup yang lemah tersingkir dari kehidupan dan yang kuat terus bertahan melewati proses seleksi baru. Prinsip *the survival of the fittest* (yang bertahan adalah yang bermutu paling baik) kemudian dikembangkan sebagai landasan dari semua bentuk persaingan.

Dengan persaingan itulah masyarakat mengadakan seleksi untuk mencapai kemajuan. Jadi persaingan mempunyai beberapa fungsi positif, yaitu :

- a) Persaingan merupakan pendorong yang positif bagi manusia dan masyarakat untuk terus-menerus mencapai tahap-tahap kemajuan yang makin tinggi.
- b) Dengan persaingan orang didorong untuk memusatkan perhatian dan pikiran, tenaga dan sarana untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada hasil yang dicapai kini, bahkan hasil terbaik di antara orang-orang lain.
- c) Semangat persaingan mendorong orang untuk membuat penemuan-penemuan baru yang mengungguli penemuan orang lain.

Kompetisi merupakan bagian dari konflik, dimana konflik dapat terjadi karena perjuangan individu untuk memperoleh hal-hal yang langka, seperti nilai, status,

kekuasaan, otoritas dan lainnya, dimana tujuan dari mereka yang berkonflik itu tidak hanya untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga menundukkan saingannya. Dengan potensi yang ada pada dirinya, individu berusaha untuk memaksakan kehendak atau berusaha untuk mendapatkan pengakuan atas kemenangannya, dalam memperebutkan kesempatan (Anoraga, 2011; Widiyanti.,2013).

Sedangkan menurut Gitosudarmo & Sudita (2010) persaingan dalam memperebutkan sumber daya tidak akan menimbulkan konflik manakala sumberdaya tersedia secara berlimpah sehingga masing-masing sub unit dapat memanfaatkannya sesuai dengan kebutuhannya. Akan tetapi ketika sumberdaya yang ada tidak cukup untuk memenuhi tuntutan dari masing-masing sub unit atau kelompok, maka masing-masing sub unit atau kelompok berupaya untuk mendapatkan porsi sumberdaya yang langka tersebut lebih besar dari orang lain dan konflik mulai muncul.

Menurut Taylor, Peplau, dan Sears (2010), determinan bagi terbentuknya kompetisi adalah sebagai berikut:

- 1) Struktur *reward* yang terbatas. Dalam arti ketika individu hendak mencapai *reward* tersebut harus ada pihak lain yang mengalami kekalahan.
- 2) Nilai personal individu. Dimana ada individu yang merasa harus melakukan hal yang lebih baik dari orang lain.

Ciri khas dari persaingan menurut Hendropuspito (2009), yaitu : (1) tujuan yang sama yang hendak dicapai. (2) penilaian yang berbeda didasarkan pada cara dan derajat mutu persaingan. (3) kecepatan dan keindahan dalam pencapaian tujuan

Kompetisi akan bisa dilakukan secara maksimal oleh pribadi-pribadi yang mampu mengembangkan karirnya dengan baik. Dimana Jaffe & Scott (Kummerow, 2011) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir.

Tujuan pengembangan karir bagi mahasiswa secara umum adalah membantu mahasiswa memusatkan perhatian pada masa depannya dalam proses belajar dan membantu mahasiswa mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus. Dalam proses pengembangan karir, lembaga memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada mahasiswa untuk mempunyai kompetensi dan kesiapan kerja

yang berarti bagi mahasiswa, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kemahasiswaan. Di lain pihak, mahasiswa dituntut memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir dan masa depan serta menemukan cara untuk mengembangkannya.

Noe, dkk. (2014) berpendapat bahwa pengembangan karir pada mahasiswa adalah suatu proses yang mana mahasiswa mengalami kemajuan yang dijalaninya melalui tingkatan-tingkatan tugas tertentu. Masing-masing tingkatan tugas memiliki karakteristik jenis tugas yang berbeda dan semakin berkembang. Mahasiswa akan mendapatkan tanggung jawab, wewenang, dan jenis-jenis tugas yang semakin besar. Hal ini akan mengarahkan mahasiswa untuk lebih dapat mengaktualisasikan diri.

Manurung (2009) mengemukakan bahwa pada hakekatnya pengembangan karir pada mahasiswa merupakan suatu keadaan tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju ke arah positif (sesuai dengan yang dikehendaki), dan perubahan tersebut berkaitan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas dari kurang mampu menjadi sebaliknya. Terjadinya perubahan tersebut diiringi juga dengan bertambahnya tanggung jawab dan peningkatan hasil kerja atau produktivitas baik secara kualitas maupun kuantitas.

Ditambahkan pula oleh Glueck (2016) bahwa pengembangan karir mahasiswa merupakan struktur aktivitas normal yang ditawarkan lembaga kepada mahasiswanya dengan tujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan yang mempengaruhi arah dan kemajuan karir mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pada mahasiswa merupakan proses perubahan suatu keadaan atau kondisi tertentu ke arah yang positif melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau tugas, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan lembaga kepada mahasiswa dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan (potensi) yang efektif serta menunjang peningkatan karir mahasiswa setelah mereka lulus. Hal ini diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, status, pengakuan dan imbalan yang akan diperoleh. Adapun dinamika perkembangannya bisa dalam bentuk gerakan ke atas, menyilang menyamping maupun tugas-tugas khusus dalam struktur tugas-tugas selama mereka studi (menempuh pendidikan di perguruan tinggi).

D. Telaah Pustaka

Penelitian tentang pengembangan karir dan kompetisi, baik berupa buku ataupun karya ilmiah banyak dilakukan diantaranya:

- 1 Penelitian secara deskriptif korelasional yang dilakukan oleh Mc. Dougle & Adlins (2008) menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara optimalisasi program pengembangan karir dengan kompetisi kerja pada karyawan di perusahaan alat-alat elektronik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa optimalisasi program pengembangan karir memberikan sumbangan efektif terhadap kompetisi kerja karyawan sebesar 67.2 % dan sisanya sebesar 22.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.
- 2 Penelitian yang dilakukan oleh Robert Wundt (2009) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kesiapan memasuki dunia kerja. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir yang maksimal akan dapat meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja pada karyawan/pegawai.
- 3 Penelitian eksperimental yang dilakukan oleh Robin Scout dan Allen E. Bergin (2011), tentang efektivitas model kepemimpinan untuk meningkatkan kompetisi kerja pegawai, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan demokratis sangat efektif untuk meningkatkan kompetisi kerja pegawai.
- 4 Penelitian secara diskriptif korelasional yang dilakukan oleh Zainal A.M. (2010). Hasil penelitiannya memberikan beberapa informasi, antara lain: adanya hubungan yang signifikan antara kerja tim dengan kompetisi kerja karyawan, dimana penguatan teman kerja dan kekompakan tim menjadi faktor utama yang mempengaruhi kompetisi kerja yang sehat pada karyawan.

Dari beberapa penelitian di atas, terlihat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang berkenaan dengan relevansi program pengembangan karir dengan kesiapan kompetisi mahasiswa prodi BKI IAIN Jember sejauh penelusuran peneliti belum dilakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa prodi BKI IAIN Jember dari tahun 2015-2017 berjumlah 150 orang. Jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 100 orang (65%) dari total populasi. Dimana 100 orang tersebut dibagi dalam setiap angkatan, yaitu: angkatan 2015 sebanyak 30 orang, angkatan 2016 sebanyak 30 orang, dan angkatan 2017 sebanyak 40 orang.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala program pengembangan karir mahasiswa dan skala kesiapan kompetisi mahasiswa Prodi BKI. Setiap aitem pertanyaan memiliki empat pilihan jawaban yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor untuk aitem *unfavorable* berturut-turut adalah 1, 2, 3, 4 dan untuk aitem *favorable* adalah: 4, 3, 2, 1.

Selain itu, untuk melengkapi data-data penelitian juga akan dilakukan observasi dan wawancara terhadap subyek penelitian yang dipilih secara random yang mewakili setiap angkatan. Observasi dan wawancara akan dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Observasi dilakukan terhadap pelaksanaan program pengembangan karir yang meliputi: kegiatan jurnalistik, kegiatan seni religi, kegiatan pengembangan bahasa, dan kemampuan baca kitab kuning.

Untuk menjawab relevansi bimbingan karir bagi mahasiswa BKI IAIN Jember, peneliti juga melakukan penelusuran dengan metode *Focus Group Discussion* (FGD) kepada beberapa pondok pesantren yang memiliki sekolah formal, yaitu: Pondok pesantren Darussholah, Pondok pesantren Al Azhar, Pondok Pesantren Riyadus Sholihin, Pondok Pesantren Al Qodiri, dan Pondok Pesantren Nurul Islam. Kelima pondok pesantren tersebut selama ini menjadi *stake holder* mahasiswa BKI untuk melakukan praktek konseling di sekolah dan di pondok pesantren.

Selain itu, FGD juga dilakukan dengan beberapa perguruan tinggi lain yang memiliki program studi Bimbingan Konseling. Tujuan dilakukannya FGD ini adalah untuk mengetahui sejauhmana pentingnya program pengembangan karir bagi

mahasiswa dan juga mendiskusikan tentang program pengembangan karir yang ideal bagi mahasiswa. Lima perguruan tinggi yang dilibatkan adalah: Universitas Islam Jember (UIJ), Universitas Muhammadiyah Jember (UMJ), IKIP PGRI Jember, STAI Al Qodiri, dan STIKES dr. Soebandi Jember.

Penelusuran tentang relevansi program bimbingan karir bagi mahasiswa BKI juga dilakukan kepada beberapa ormas Islam yang bisa dimitrakan dengan Prodi BKI. Ormas-ormas ini juga memiliki badan otonom (Banom) dan badan amal usaha yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Misi utama dari ormas-ormas tersebut adalah misi dakwah dan juga pemberdayaan umat. Mahasiswa BKI bisa dilibatkan untuk mencapai misi tersebut. Diantara ormas Islam yang dilibatkan adalah: PCNU Jember, Pengurus Daerah Muhammadiyah Jember, Persis, Al Irsyad, dan LDII. Kelima ormas ini bersinggungan secara langsung dengan masyarakat sehingga peneliti menjadikannya sebagai sumber data yang digali dengan metode FGD. Selain itu, peneliti juga melakukan FGD dengan BKKBN Jember, Liposos Jember, dan dinas Sosial Kabupaten Jember sebagai informan tambahan.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan yang signifikan antara program pengembangan karir dengan kesiapan kompetisi mahasiswa prodi BKI IAIN Jember. Analisis data akan diuji dengan menggunakan uji korelasi product moment Karl Person.

D. Jadwal Kegiatan

Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih tiga bulan, dengan jadwal pelaksanaannya sebagai berikut:

No	Kegiatan	Bulan I				Bulan II				Bulan III			
		Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi awal												
2	Menyebarkan skala penelitian												
3	Analisis data												

4	Observasi wawancara 1													
5	Observasi wawancara 2													
6	Observasi wawancara 3													
7	Observasi wawancara 4													
8	Observasi wawancara 5													
9	Evaluasi hasil wawancara													
10	Analisis data keseluruhan													
11	Penyusunan laporan penelitian													

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini akan disajikan dalam dua bagian, yaitu hasil uji asumsi dan hasil uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas sebaran data. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara statistik guna memperoleh kesimpulan. Selain itu juga akan disajikan data-data hasil FGD dengan beberapa instansi dan lembaga stake holder program studi BKI IAIN Jember.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas sebaran data.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data variabel yang diteliti berdistribusi secara normal atau tidak. Model statistik yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data dengan menggunakan metode nonparametrik tes yaitu *One Sample Test* dari *Kolmogrov Smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran dianggap normal dan jika $p < 0,05$ maka sebaran dianggap tidak normal.

Hasil uji normalitas sebaran variabel program pengembangan karir di Program Studi BKI IAIN Jember diperoleh nilai $K - SZ = 0,554$ dan $p = 0,919$ ($p > 0,05$), dan hasil uji normalitas sebaran variabel kesiapan kompetensi lulusan diperoleh nilai $K - SZ = 0,585$ dan $p = 0,883$ ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas sebaran dari kedua variabel yang diuji menunjukkan sebaran data normal. Sehingga analisis statistik dalam penelitian ini dapat menggunakan analisis parametrik dan kesimpulan yang didapatkan dapat digeneralisir pada seluruh populasi penelitian (pada seluruh mahasiswa Prodi BKI IAIN Jember angkatan 2015, 2016, dan 2017). Adapun Hasil uji normalitas sebaran data secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	K-SZ	P	Keterangan
Program Pengembangan Karir di BKI	0,554	0,919	Normal
Kesiapan Kompetensi Kerja Mahasiswa	0,585	0,883	Normal

2. Uji Hipotesis

Setelah proses uji asumsi dilakukan, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini memiliki hipotesis: “Ada pengaruh yang signifikan program pengembangan karir dengan kesiapan kompetisi mahasiswa Prodi BKI IAIN Jember” . setelah dilakukan uji pengaruh dengan menggunakan t-test dapat diketahui bahwa nilai $t = -7,655$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,005$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara program pengembangan karir dengan kesiapan kompetisi mahasiswa Prodi BKI IAIN Jember. Hal ini berarti semua program pengembangan karir yang dilakukan oleh pengelola prodi BKI mempengaruhi kesiapan kompetisi mahasiswanya. Semakin baik program pengembangan karir tersebut dilakukan, maka akan semakin baik juga kesiapan kompetisi mahasiswa prodi BKI dan demikian juga sebaliknya.

Selain itu penelitian ini dilakukan dengan menyusun tiga rumusan masalah yang harus diuji, yaitu:

a. Bagaimanakah program pengembangan karir di Prodi BKI IAIN Jember ?

Hasil uji *paired* menunjukkan nilai $t = -9,765$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa, program pengembangan karir di Prodi BKI IAIN Jember menurut penilaian mahasiswanya berada pada kategori sedang. Hal itu berarti bahwa program pengembangan karir yang diterapkan oleh pihak pengelola Prodi maupun organisasi kemahasiswaan (HMPS-BKI) dianggap relevan dan bisa memberikan bekal pada pengembangan karir mahasiswa. Program yang dianggap relevan diantaranya adalah: program pengembangan minat dan bakat mahasiswa, program Kuliah Kerja Lapangan (KKL) dimana mahasiswa diterjunkan ke lembaga masyarakat, program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) dimana mahasiswa diterjunkan ke lembaga-lembaga kerja sesuai dengan keminatan mereka di prodi BKI, studi komperatif ke perguruan tinggi lain dan beberapa mata kuliah yang diajarkan dengan pendekatan praktek (misalnya: MK Teknik konseling, Ketrampilan komunikasi konseling, Media BK, dan MK Konseling ABK).

Program pengembangan karir yang dilaksanakan di program studi BKI terintegrasi dengan program pengembangan karir yang diprogramkan oleh wakil dekan III (bidang kemahasiswaan). Adapun program pengembangan karir yang dilaksanakan adalah:

a) Program pembinaan jurnalistik

Kegiatan ini dilaksanakan seminggu sekali dimana mahasiswa dibimbing oleh dosen yang kompeten di bidang jurnalistik. Dosen tersebut memberikan bimbingan kepada mahasiswa seminggu sekali (setiap jumat pagi) mulai jam 8-10 WIB bertempat di aula Fakultas Dakwah. Bimbingan diberikan mulai dari teori tentang jurnalistik sampai dengan praktik lapangan. Kompetensi yang ditargetkan dalam program ini adalah, mahasiswa mampu menulis laporan dan kegiatan. Selain itu, mahasiswa juga diharapkan mampu menulis artikel untuk dimuat di Koran. Kemampuan jurnalistik ini dianggap penting karena publikasi kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa dianggap penting untuk dilakukan. Dalam program ini mahasiswa dilatih untuk melakukan liputan (hunting berita) dan menuliskannya di koran. Setelah mengikuti kegiatan selama satu semester, ada beberapa tulisan mahasiswa yang dimuat di koran dan berita online. Untuk mengikuti program jurnalistik, mahasiswa dipersilahkan untuk mendaftarkan diri di jurusan (program studi) dan kemudian ditindaklanjuti kepada dosen pembimbing.

b) Program pembinaan bahasa Arab

Program pembinaan bahasa diberikan kepada mahasiswa yang berminat untuk mengikuti dengan cara mendaftarkan diri di jurusan (program studi). Program pembinaan ini dilakukan seminggu sekali (setiap hari rabu) mulai jam 8-10 WIB dengan didampingi oleh dosen yang kompeten di bidang bahasa Arab. Kitab yang digunakan adalah *Arabiyah Baina Yadaik* dengan target yang diharapkan pada mahasiswa adalah, mampu berbicara (*muhadatsah*) dengan menggunakan bahasa Arab (*maharotul kalam*), mampu membaca teks Arab (*Maharotul Qiroah*), dan mampu menulis teks Arab (*Maharotul Kitabah*). Setelah berjalan selama satu semester ada peningkatan kemampuan bahasa Arab mahasiswa meskipun masih belum maksimal, hal itu karena banyak mahasiswa yang memilih program pengembangan bahasa Arab namun kemampuannya di bidang bahasa Arab belum ada, sehingga mereka harus belajar dari awal (dari nol).

c) Program pembinaan bahasa Inggris

Selain program penembangan bahasa Arab, mahasiswa juga dibina dalam pengembangan kemampuan bahasa Inggris. Pembinaan kemampuan bahasa Inggris ini juga dengan cara mendaftarkan diri ke jurusan (program studi) kemudian

mahasiswa mendapatkan pendampingan dari dosen yang kompeten di bidang bahasa Inggris. Pembinaan dilakukan setiap satu minggu sekali pada hari kamis mulai jam 9-11 WIB bertempat di Laboratorium Fakultas Dakwah IAIN Jember. Target yang diharapkan dari program ini adalah, mahasiswa mampu membaca teks bahasa Inggris dan mampu berbicara dengan menggunakan bahasa Inggris. Buku yang digunakan adalah *General Englis* dan setelah berjalan selama satu semester kemampuan mahasiswa meningkat meskipun tidak maksimal. Hal ini dikarenakan kemampuan awal mahasiswa beragam.

d) Program pembinaan baca kitab kuning

Pembinaan kemampuan baca kitab kuning diberikan oleh pihak pengelola jurusan (program studi) BKI IAIN Jember dengan target agar mahasiswa mampu membaca dan memahami teks yang berbahasa Arab dan teks asli (dari kitab klasik/kitab kuning). Mahasiswa yang berminat untuk mengikuti program pembinaan ini mendaftar terlebih dahulu pada jurusan (program studi) dan mendapatkan pembinaan dari dosen yang berkompeten di bidang baca kitab kuning. Program pembinaan ini dilakukan setiap hari kamis mulai jam 8-10 bertempat di salah satu ruangan di laboratorium Fakultas Dakwah. Kitab yang dikaji adalah *Fathul Qorib Mujib (Taqrrib)*. Peminat pada kemampuan kemampuan baca kitab kuning ini paling sedikit jika dibandingkan dengan peminat pada program pengembangan yang lain.

e) Program pembinaan seni religi

Pembinaan seni religi meliputi: seni olah vocal (tarik suara) baik pop maupun qosidah, seni musik (baik musik hadrah maupun band modern), dan seni kaligrafi. Kegiatan pembinaan ini dilakukan di Laboratorium Fakultas Dakwah setiap jumat sore (mulai jam 13-15) dan pada hari sabtu. Pembinaan seni religi ini dilakukan oleh dosen pendamping dan mahasiswa senior dari UKM komunitas seni IAIN Jember (Komsu). Target dari pembinaan ini adalah, mahasiswa mampu mengembangkan bakat dibidang seni religi sesuai dengan minat mereka. Program ini menjadi program yang paling banyak diminati oleh mahasiswa sehingga dilaksanakan sebanyak dua kali dalam satu minggu.

Selain menelusuri data tentang program pembinaan karir bagi mahasiswa program studi BKI, peneliti juga melakukan FGD dengan pengelola Program Studi bimbingan konseling dari perguruan tinggi lain. Berdasarkan hasil FGD yang dilakukan

oleh peneliti dengan lima perguruan tinggi menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang perlu dibekalkan kepada mahasiswa BKI hendaknya tidak hanya terfokus pada kompetensi di bidang Bimbingan Konseling saja, namun juga ditambahkan dengan program-program yang lain sebagai kompetensi tambahan dan bisa dimunculkan dalam sertifikat pendamping ijazah (SPI). Diantara program pengembangan karir yang bisa diberikan adalah: kompetensi di bidang ceramah, kompetensi di bidang seni religi (musik, kaligrafi, dan seni tari Islami), kompetensi di bidang komputer (TIK), dan kompetensi di bidang pendampingan dan pengembangan masyarakat (*community development*).

Sebagaimana yang dilakukan di Universitas Islam Jember (UIJ), mahasiswa prodi Bimbingan Konseling setiap hari jum'at sore dibina untuk melaksanakan kegiatan *muhadoroh (khitobah)* dimana mahasiswa diminta untuk mengadakan sebuah kegiatan yang merepresentasikan kegiatan pengajian yang dikemas dalam suatu event mulai dari penampilan seni religi, sambutan-sambutan atas nama kepanitiaan dan pejabat terkait, sampai dengan ceramah dan do'a. Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan bekal kepada mahasiswa agar mereka siap terjun ke masyarakat. Kaena masyarakat Jember secara umum masih kental dengan kegiatan keagamaan dan kegiatan pengajian-pengajian yang dilaksanakan secara rutin. Sehingga mahasiswa diharapkan siap pakai untuk terjun ke masyarakat.

Sedangkan di IKIP PGRI Jember, program pengembangan karir mahasiswa difokuskan pada pengembangan kemampuan mahasiswa untuk melakukan pendampingan pada anak berkebutuhan khusus (ABK). Dimana mahasiswa dibimbing dan dilatih untuk bisa berkomunikasi dan mendampingi anak berkebutuhan khusus baik yang ada di sekolah luar biasa (SLB) maupun anak-anak berkebutuhan khusus yang tidak disekolahkan oleh orang tuanya. Mahasiswa diterjunkan secara langsung ke SLB dan ke masyarakat untuk melakukan pendampigan selama 30 hari, namun sebelum diterjunkan mereka dibekali pengetahuan, wawasan, dan cara berkomunikasi dengan anak berkebutuhan khusus (pelatihan bahasa isyarat) selama satu minggu. Kemampuan ini menjadi fokus perhatian pengelola Prodi BK di IKIP PGRI Jember karena masyarakat masih banyak yang belum sadar bahwa ABK memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan sebagaimana anak normal.

Sementara itu di Prodi BK Universitas Muhammadiyah Jember, pengembangan karir mahasiswa dilakukan dengan membekali mahasiswa untuk melakukan pendampingan pada anak jalanan (anjali) dan gelandangan. Mahasiswa dibekali kemampuan untuk melakukan pendekatan (*approach*) pada anak jalanan, berkomunikasi dengan mereka, dan berupaya melakukan pendampingan agar mereka bisa hidup lebih baik lagi. Selain itu, mahasiswa juga dibekali kemampuan untuk melakukan pendampingan pada masyarakat melalui program Posdaya dan pemberantasan buta aksara. Untuk program posdaya dan pemberantasan buta aksara ini dilakukan bekerjasama dengan pemerintah kabupaten Jember.

Berbeda dengan yang dilaksanakan oleh pengelola STAI Al-Qodiri. Di perguruan tinggi ini, mahasiswa dibekali pengembangan karir melalui pembinaan konseling sebaya kepada santri di pondok pesantren Al-Qodiri. Mahasiswa diberikan ketrampilan khusus untuk melakukan konseling sebaya kepada teman sesama santri. Pelatihan konseling sebaya diberikan terlebih dahulu kepada mahasiswa kemudian mereka diminta untuk mempraktikkannya kepada teman-teman mereka (adik kelas mereka) di pondok pesantren.

Sedangkan program pengembangan karir pada mahasiswa di STIKES dr Soebandi dilakukan dengan mengasah kemampuan mahasiswa agar menguasai ketrampilan untuk mendampingi pasien secara humanis. Ketrampilan ini bisa dilakukan oleh mahasiswa jika mereka memiliki kemampuan untuk melakukan konseling. Misalnya pada mahasiswa prodi kebidanan, mereka akan lebih humanis dalam melayani pasien jika memiliki kemampuan untuk melakukan konseling (ketrampilan komunikasi konseling). Ketrampilan ini dilatihkan kepada mahasiswa dalam mata kuliah teknik konseling dan juga diberikan pelatihan khusus (workshop) pada saat mahasiswa masuk semester 5 sebelum mereka praktik ke Rumah Sakit yang tersebar di wilayah kabupaten Jember dan sekitarnya.

b. Bagaimanakah kesiapan kompetisi kerja mahasiswa Prodi BKI IAIN Jember ?

Hasil uji *paired* menunjukkan nilai $t = -24,714$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kesiapan kompetisi kerja mahasiswa Prodi BKI IAIN Jember berada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian mahasiswa Prodi BKI IAIN Jember tidak terlalu siap dalam melakukan kompetisi kerja

dengan mahasiswa dari perguruan tinggi lain. Namun demikian bukan berarti mereka tertinggal dengan mahasiswa dari perguruan tinggi lain. Penerimaan pimpinan dan lembaga tempat mereka melakukan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) rata-rata baik, dimana mereka dinilai baik oleh lembaga tempatnya PPL karena menguasai bidang keilmuan BKI dan bisa beradaptasi dengan tempat PPLnya. Namun informasi yang didapatkan dari para mahasiswa, kesiapan mereka dalam berkompetisi dan pengembangan karir lebih banyak dipengaruhi oleh aktivitas mereka di organisasi baik intra maupun ekstra kampus dibandingkan dengan program-program yang dikembangkan oleh Prodi BKI IAIN Jember. Hal itu disebabkan karena minimnya program pengembangan karir dan program tersebut belum dilaksanakan secara maksimal. Diantara program yang paling banyak mendapatkan respon positif dari mahasiswa adalah program Kuliah Kerja Lapangan (KKL) dimana mahasiswa diterjunkan ke lembaga pemasyarakatan selama 40 hari, dan program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) dimana mahasiswa diterjunkan ke lembaga-lembaga kerja sesuai dengan prodi mereka selama 60 hari dengan mendapatkan bimbingan dari Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) dan Pamong dari masing-masing tempat magang. Program ini wajib diikuti oleh mahasiswa pada akhir semester 5 untuk KKL dan akhir semester 7 untuk PPL. Selain memberikan pengalaman langsung di lapangan, program ini juga mendorong kepada mahasiswa untuk ikut terlibat secara aktif dalam kegiatan pengembangan ketrampilan berdakwah, diantaranya adalah menjadi pembimbing warga binaan di Lapas dan pendampingan-pendampingan pada klien selama mereka melaksanakan PPL. Bahkan dengan adanya program KKL, PPL, dan aktivitas mahasiswa dalam pendampingan kegiatan, ada beberapa mahasiswa yang sudah direkrut oleh lembaga magang meskipun mereka belum selesai kuliah.

Berdasarkan hasil FGD dengan beberapa pondok pesantren yang memiliki sekolah formal dan biasanya menjadi tempat praktik mahasiswa prodi BKI IAIN Jember, yaitu: pondok pesantren Darussholah, pondok pesantren Al Azhar, pondok pesantren Riyadussholihin, pondok pesantren Al Qodiri, dan pondok pesantren Nurul Islam. Dari kelima pondok pesantren tersebut diketahui bahwa mahasiswa BKI IAIN Jember memiliki distingsi (keunikan) tersendiri, yaitu: kemampuan untuk mealakukan pendekatan (*approach*) kepada santri dan siswa dengan teknik pendekatan Islami dan lebih bisa diterima oleh santri di pondok pesantren.

Selain itu, mahasiswa prodi BKI IAIN Jember juga memiliki kompetensi tambahan di luar kompetensi di bidang BK. Mereka bisa hadrah, seni religi, kaligrafi, dan olahraga. Kompetensi tambahan ini sesuai dengan kebutuhan santri di pondok pesantren. Penerapan kompetensi tambahan tersebut bisa menjadi media koseling bagi para santri. Dimana ketika santri dilatih ketrampilan-ketrampilan seni Islami, mahasiswa BKI bisa sambil memberikan arahan (melakukan konseling) pada para santri.

Namun demikian, tidak semua mahasiswa prodi BKI IAIN Jember memiliki kompetensi sesuai dengan harapan stake holder. Sebagai contoh, masih adanya mahasiswa yang tidak bisa ceramah sama sekali ketika diminta oleh pengasuh pondok pesantren Al Azhar untuk ceramah di depan santri. Mahasiswa tersebut tidak berani, bahkan tidak datang lagi ke pondok pesantren Al Azhar, padahal tugas praktik mata kuliah yang dilakukan di pondok pesantren tersebut belum selesai.

c. Bagaimana relevansi program pengembangan karir mahasiswa terhadap kesiapan kompetisi kerja mahasiswa Prodi BKI IAIN Jember ?

Dari hasil uji analisis regresi (*Anareg*) dapat diketahui bahwa nilai $p = 0,001$ ($p < 0,005$) yang berarti signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa, ada pengaruh yang signifikan program pengembangan karir mahasiswa terhadap kesiapan kompetisi kerja mahasiswa Prodi BKI IAIN Jember. Adapun besaran nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah $R Square = 0,137$ (sebesar 13,7 %). Berdasarkan hasil uji analisis ini dapat diketahui bahwa program pengembangan karir yang dilaksanakan oleh Prodi BKI IAIN Jember memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kompetisi kerja mahasiswanya, dimana jika semakin baik program pengembangan karir dilaksanakan oleh pihak pengelola prodi BKI, maka akan semakin baik juga kesiapan kompetisi kerja mahasiswanya.

Penilaian ini bersifat obyektif dari para mahasiswa berdasarkan data-data yang didapatkan di lapangan. Mahasiswa berharap agar pelaksanaan program pengembangan karir dilaksanakan secara maksimal dan tidak hanya terfokus pada KKL dan PPL yang dilaksanakan hanya sekali ketika mereka kuliah di semester 5 dan semester 7. Diantara program yang diharapkan oleh mahasiswa adalah memperbanyak praktek pada mata kuliah keahlian dan ketrampilan, misalnya mata kuliah Teknik Konseling, Ketrampilan Komunikasi Konseling, Media BK dan Konseling ABK. Dimana mata kuliah-mata

kuliah tersebut selama ini masih diajarkan dengan mengkaji teori-teori semata sementara prakteknya sangat minim. Porsi waktu perkuliahan yang lebih fokus pada teori dan minimnya praktek juga mendapatkan kritik dari para mahasiswa, dimana dosen yang mengajar mata kuliah praktis selama ini masih fokus pada teori-teori saja. Sementara mahasiswa menginginkan porsi lebih pada praktek langsung, karena lebih bisa mereka serap dan lebih bisa dipahami.

Relevansi program pengembangan karir bagi mahasiswa prodi BKI IAIN Jember dengan kesiapan kompetisi kerja mahasiswa menjadi suatu hal yang urgen untuk diperhatikan oleh pengelola prodi BKI IAIN Jember. Hal ini diungkapkan oleh para pengasuh di pondok pesantren Darussholah, pondok pesantren Al Azhar, pondok pesantren Riyadussholihin, pondok pesantren Al Qodiri, dan pondok pesantren Nurul Islam. Para pengasuh tersebut menyampaikan, bahwa pondok pesantren selama ini dianggap oleh sebagian orang tua santri sebagai tempat untuk merehabilitasi anaknya. Orang tua mengirimkan anaknya ke pondok pesantren ketika merasa sudah tidak sanggup lagi untuk mengarahkan anaknya karena nakal. Anak-anak yang nakal tersebut dimasukkan ke pondok pesantren dengan harapan bisa berubah menjadi lebih baik.

Namun tanpa disadari oleh para orang tua, bahwa anak yang nakal kemudian dimasukkan ke dalam pondok pesantren membawa dampak negative bagi santri lain yang tidak nakal. Mereka membawa perilaku nakalnya ke pondok pesantren kemudian mengajak anak yang baik untuk berperilaku nakal juga. Kondisi ini yang menyulitkan para pengasuh pondok pesantren. Di satu sisi, jika anak yang nakal ini tidak diterima di pondok pesantren maka siapa yang akan menerima dan bagaimana nasib masa depan anak tersebut. Namun di sisi lain, jika diterima maka akan memberikan dampak negative kepada santri yang lain.

Oleh karena itu, besar harapan para pengasuh pondok pesantren terhadap Prodi BKI IAIN Jember. Dimana para alumninya diharapkan bisa memberikan solusi atas persoalan kenakalan santri di pondok pesantren dan bisa menjadi tenaga BK di pondok pesantren karena memiliki kompetensi di bidang kepesantrenan. Kompetensi kepesantrenan tersebut tentunya sudah dilatihkan sejak mereka masih kuliah.

Tanggapan yang sama juga diberikan oleh para pengurus organisasi masa Islam. Dalam hal ini adalah: Pengurus Cabang NU (PCNU) Jember, Pengurus Daerah Muhammadiyah (PDM) Jember, Pengurus Daerah Persatuan Islam (PD Persis)

Jember, Pengurus Daerah LDII (PD LDII) Jember, dan Pengurus Daerah Al Irsyad (PD Al Irsyad) Jember. Mereka menyampaikan bahwa fungsi utama dari organisasi masa Islam adalah sebagai lembaga dakwah bagi jamaahnya dan orang-orang di luar jamaahnya. Salah satu bentuk dakwah yang bisa diterima oleh banyak jamaah adalah *dakwah bil hal* (secara praktek langsung). Misalnya: melalui program kesehatan, perekonomian, pendidikan, atau melalui pertanian dan olahraga.

Bimbingan konseling Islam tentunya menjadi salah satu disiplin ilmu yang dapat digunakan sebagai sarana untuk berdakwah kepada umat. Mahasiswa BKI memiliki kompetensi di bidang konseling yang dapat digunakan untuk berdakwah kepada remaja melalui program pendampingan remaja agar terhindar dari pergaulan yang salah. Selain itu juga dapat di terapkan di sekolah-sekolah sebagai tenaga konselor sekolah yang bermanfaat untuk mendampingi dan merencanakan karir siswa. Kegiatan konseling tidak terbatas pada usia, mulai anak-anak sampai manula membutuhkan pendampingan konseling. Oleh karena itu menurut tokoh-tokoh ormas Islam, mahasiswa BKI tinggal diperkuat pengembangannya di bidang ilmu dakwah sehingga kolaborasi antara ilmu konseling dan ilmu dakwah akan memberikan manfaat yang lebih besar pada umat.

B. Pembahasan

Program Studi Bimbingan Konseling Islam adalah Prodi yang mengajarkan ilmu-ilmu praktis pada mahasiswanya, karena prodi ini berorientasi pada mencetak tenaga-tenaga yang terampil di bidang konseling khususnya pada kompetensi konseling keluarga, koseling karir, dan konseling pendidikan perkembangan. Sebagai prodi yang bertugas untuk mencetak para calon tenaga ahli di bidang konseling, prodi BKI di Fakultas Dakwah IAIN Jember selama ini melaksanakan program perkuliahan yang tidak hanya berfokus pada teori namun juga praktek langsung.

Paktik langsung yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum mata kuliah pada setiap semester selama ini juga diberikan kepada mahasiswa, namun tidak semua mata kuliah dipraktikumkan. Diantara praktikum yang dilaksanakan adalah:

1. Praktikum mata kuliah Teknik Konseling yang dilaksanakan bagi mahasiswa semester 2
2. Praktikum mata kuliah ketrampilan komunikasi konseling yang diberikan pada mahasiswa semester 3

3. Praktikum mata kuliah Media Bimbingan Konseling yang diberikan pada mahasiswa semester 5
4. Praktikum mata kuliah Konseling Anak Berkebutuhan Khusus yang diberikan pada mahasiswa semestere 4
5. Praktikum Konseling Keluarga diberikan pada mahasiswa semester 5
6. Praktikum mata kuliah Family Therapy pada mahasiswa semester 6
7. Kuliah Kerja Lapangan (KKL) diberikan pada mahasiswa di akhir semester 5 dimana mahasiswa diterjunkan ke lapas untuk praktik ilmu dakwah
8. Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) yang dilaksanakan pada akhir semester 7 masuk semester 8.

Selain kegiatan-kegiatan praktikum diatas, Prodi BKI juga melaksanakan kegiatan kemahasiswaan yang berorientasi pada pengembangan potensi diri mahasiswa yang dilaksanakan oleh Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS). Diantara kegiatan yang dilaksanakan oleh HMPS adalah: kegiatan sekolah kepemimpinan bagi mahasiswa semester 1, *training of trainer* (TOT) yang dilaksanakan bagi semua mahasiswa bekerjasama dengan tim BKI dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan kegiatan pengembangan kreativitas (misalnya: pelatihan seni kaligrafi, hadrah, jurnalistik, dan lain-lain).

Semua kegiatan diatas dilaksnakan dalam rangka mempersiapkan calon-calon tenaga konseling yang berkompeten dan siap berkompetisi dalam dunia kerja setelah mereka lulus nanti. Namun demikian, kegiatan-kegiatan tersebut masih belum dilaksnakan secara maksimal baik oleh pengelola prodi BKI maupun oleh HMPS. Kegiatan praktikum mata kuliah dilaksanakan hanya diakhir semester dengan mengambil waktu libur antar semester. Jumlah tatap muka praktikum yang mestinya dilaksanakan sebanyak 16 kali pertemuan hanya dilaksanakan beberapa kali dengan perimbangan waktu yang tidak maksimal. Kondisi ini mengesankan bahwa praktikum dilaksanakan hanya untuk memenuhi program saja. Padahal idealnya praktikum dilaksanakan mengikuti mata kuliah yang dipraktikumkan. Misalnya mata kuliah bimbingan konseling, maka praktikumnya mengikuti teori-teori yang dipelajari dalam bimbingan konseling selama satu semester. Jika praktikum dilaksanakan secara maksimal, maka mahasiswa akan mendapatkan pengetahuan secara teoritis dan praktis

tentang keilmuan yang mereka pelajari dan efeknya mahasiswa akan memiliki kesiapan untuk berkompetisi di dunia kerja sesuai dengan bidang keilmuan yang mereka pelajari.

Program pengembangan karir yang paling banyak mendapatkan respon positif dari mahasiswa adalah KKL dan PPL. Dimana dalam mengikuti program ini, mahasiswa dituntut untuk mampu melaksanakan praktik konseling dan juga praktik ilmu dakwah dengan mendapatkan bimbingan dari dosen pembimbing lapangan (DPL) dan dosen pamong di tempat magang (praktik lapangan). Program KKL yang dilaksanakan pada akhir semester 5 dan program PPL pada akhir semester 7 bisa memotivasi mahasiswa untuk mempersiapkan diri dalam dunia kerja.

Selama mengikuti program PPL, mahasiswa biasanya diberikan tugas tambahan oleh pihak pengelola lembaga tempat magang untuk menjadi pembina pada kegiatan ekstra, misalnya menjadi penceramah dalam kultum setelah sholat berjamaah, seni Islami (hadrah), bimbingan baca tulis al-Qur'an, dan bimbingan belajar ilmu agama (khususnya fiqih, aqidah, dan ilmu akhlaq). Namun informasi yang didapatkan dari para mahasiswa, kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tambahan tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh aktivitas mereka di organisasi kemahasiswaan atau UKM. Misalnya karena aktif di UKM unit pengembangan tilawatil Qur'an (UPTQ) sehingga mereka bisa membina kegiatan baca tulis Qur'an (BTQ) dan kegiatan pengembangan kesenian Islam lainnya. Peran Prodi BKI dalam pengembangan karir mahasiswa dinilai oleh para mahasiswa belum maksimal. Mereka merasa perlu mencari sendiri di luar kegiatan perkuliahan agar bisa mengembangkan karir secara optimal.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan lembaga pendidikan (perguruan tinggi) atau organisasi kemahasiswaan dalam menjawab tantangan lapangan kerja di masa mendatang. Setiap lembaga pendidikan atau organisasi kemahasiswaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang unggul dan siap untuk berkompetisi di dunia kerja. Sebuah lembaga pendidikan atau organisasi kemahasiswaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan dalam mencetak alumni yang siap untuk berkompetisi dan siap untuk menghadapi persaingan di dunia kerja. Kondisi seperti itu mengharuskan lembaga pendidikan (perguruan tinggi) atau organisasi kemahasiswaan untuk melakukan pembinaan karier pada seluruh mahasiswanya, yang harus dilaksanakan secara

berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karier adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan peningkatan kualitas akademik lainnya.

Tujuan pengembangan karir bagi mahasiswa secara umum adalah membantu mahasiswa memusatkan perhatian pada masa depannya dalam proses belajar dan membantu mahasiswa mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus. Dalam proses pengembangan karir, lembaga memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada mahasiswa untuk mempunyai kompetensi dan kesiapan kerja yang berarti bagi mahasiswa, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kemahasiswaan. Di lain pihak, mahasiswa dituntut memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir dan masa depan serta menemukan cara untuk mengembangkannya.

Pembinaan karier tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan pengembangan kualitas sumber daya manusia, rekrutmen mahasiswa, dan seleksi dalam rangka pengaturan kegiatan akademik dan non akademik di lembaga perguruan tinggi yang bersangkutan. Dari kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut, akan diperoleh lulusan yang potensial dan siap untuk memasuki kompetisi di dunia kerja dengan kualitas terbaik. Lulusan seperti itulah yang akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kariernya, agar kemampuannya terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan dunia kerja saat ini yang kompetitif. Para lulusan perguruan tinggi tidak saja dituntut mampu mempertahankan eksistensi diri, lembaga, dan organisasi. Tetapi juga harus mampu mengembangkan potensi dirinya dan memajukan segala potensi tersebut untuk mencapai karir di dunia kerja yang lebih optimal.

Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di lembaga pendidikan (perguruan tinggi) dan organisasi kemahasiswaan dilaksanakan melalui pendidikan dan pembiasaan dalam tugas dan praktek mata kuliah. Selain itu juga dilakukan melalui pembinaan karir yang dilakukan secara berkala dan penilaian terhadap kompetensi dan prestasi belajar mahasiswa. Sistem pengembangan karir pada umumnya dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, pembiasaan dalam berorganisasi, dan program magang di tempat-tempat kerja.

Oleh sebab itu setiap mahasiswa dalam meniti karirnya, harus melakukan perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Disamping itu adanya program pengembangan karir dari lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk mengarahkan dan mengontrol jalur-jalur karir dan mengembangkan karir mahasiswanya, karena hal itu ada hubungannya dengan pengembangan kompetensi individu mahasiswa. Fungsi perencanaan karir akan membantu pihak pengelola lembaga pendidikan untuk menentukan tujuan dalam pengembangan alumni secara sistemis. Sehingga tujuan karir setiap mahasiswa baik secara perorangan maupun kelompok dapat dicapai secara optimal. Kegiatan pengembangan karir dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi individu mahasiswa maupun bagi lembaga.

Pengembangan karir bagi mahasiswa harus dilalui dengan penyusunan prasyarat yang harus dimiliki oleh seorang mahasiswa guna mendukung peningkatan karirnya di masa yang akan datang. Prasyarat-prasyarat itu sifatnya saling mendukung, dalam arti setiap peningkatan karir seorang mahasiswa harus melalui beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan kerja, analisis kebutuhan pasar kerja, efisiensi dan lain sebagainya.

Dalam pelaksanaan tanggung jawab pengembangan karir mahasiswa seharusnya diterima bukan sekedar lulus dari perguruan tinggi, tetapi sukses karir yang dimaksudkan seorang mahasiswa mengalami kemajuan dalam belajar, berupa perasaan siap dalam mencapai masa depan yang lebih baik sesuai dengan yang direncanakan oleh diri dan lembaganya.

Disamping itu sukses dalam pengembangan karir yang berarti mahasiswa mengalami kemajuan dalam belajar adalah meningkatkan ketrampilan sehingga lebih berprestasi. Hal-hal yang paling penting dalam suatu proses pengembangan karir mahasiswa adalah:

1. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat dan yang membuat mahasiswa merasa senang.
2. Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga.
3. Kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru.
4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Adapun model pengembangan karir yang dapat diterapkan bagi mahasiswa adalah:

1. Pendidikan dan pelatihan dalam kecakapan hidup meliputi item: Diklat kepemimpinan mahasiswa, diklat fungsional, dan ketrampilan khusus.
2. Masa studi: lamanya masa studi mahasiswa dalam tahunan seperti; 0-5 tahun, 6-7 tahun, 8-9 tahun, 10-11 tahun, dan lebih dari 11 tahun.
3. Tugas dan tanggung jawab meliputi item: Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang mahasiswa.
4. Penilaian akademis dan non akademis, meliputi: loyalitas pada lembaga, prestasi belajar, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama, dan praktek kepemimpinan mahasiswa.
5. Daftar urut prestasi mahasiswa yang lebih tinggi nilai akademis dan non akademisnya diberi kesempatan lebih dulu untuk menjadi tutor bagi teman-temannya.

Sementara itu, pengembangan karir berdasarkan analisa prestasi mahasiswa:

- a. Uraian tugas, meliputi: kondisi fisik kesehatan, prestasi akademis, dan prestasi non akademis yang dimiliki.
- b. Spesifikasi tanggung jawab, meliputi: program pendidikan dan pelatihan, pengalaman lapangan, kemampuan, kualifikasi emosi, dan syarat kesehatan.

Sedangkan program-program yang harus dilakkan oleh lembaga dalam pengembangan karir mahasiswa adalah: *Pertama*, lembaga harus menilai setiap mahasiswa secara berkala sepanjang karir mereka untuk mengetahui kekuatan individu yang dapat dipergunakan dalam pekerjaan lain dalam berbagai kegiatan akademis maupun non akademis dan untuk memperbaiki kelemahan individual yang merintanginya karir.

Kedua, lembaga harus dapat memberikan informasi yang lebih realistis kepada seluruh mahasiswanya tidak hanya apabila lembaga itu mengambil keputusan-keputusan mengenai penerimaan mahasiswa baru, tetapi juga apabila mengambil keputusan mengenai promosi keberhasilan/prestasi mahasiswa.

Ketiga, kegiatan-kegiatan perencanaan karir menjadi amat sukses apabila kegiatan itu dikoordinasikan dengan kegiatan-kegiatan lain dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu meliputi: proses seleksi, latihan, perencanaan sumber daya manusia, dan penilaian prestasi belajar.

Keempat, pengembangan karir besar sekali kemungkinan berhasil apabila semua pihak terlibat secara aktif. Meskipun bagian akademik sebagai penanggung jawab utama keberlangsungan proses belajar dapat menyusun proses program pengembangan karir mahasiswa, namun sebagian besar yang sesungguhnya menjadi tanggung jawab manajemen lembaga secara keseluruhan.

Sesuai dengan asas pembiasaan yang berdasarkan prestasi belajar mahasiswa pengembangan karir mahasiswa dilaksanakan melalui program peningkatan prestasi akademis maupun non akademis dan program pembinaan kemahasiswaan. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi lembaga perguruan tinggi dapat belajar dengan efisien dan efektif, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam proses belajar maka diperlukan adanya suatu pengembangan karir yang meliputi: pendidikan dan pelatihan, program praktek lapangan, dan program magang.

Program pengembangan karir adalah salah satu perubahan ekstrim dalam meningkatkan kompetensi lulusan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal dalam suatu lembaga pendidikan perguruan tinggi. Prinsip pengembangan karir mahasiswa adalah melatih dan mendidik mahasiswa sesuai dengan potensi dirinya, yaitu pada posisi yang tepat dan pada kegiatan belajar yang sesuai dengan potensi diri (bakat dan minat mahasiswa), agar semangat dan produktivitas belajarnya meningkat, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas belajar di perguruan tinggi. Program pengembangan karir merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi belajar. Dengan adanya program pengembangan karir diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi mahasiswa yang bersangkutan sehingga dapat belajar secara efisien dan efektif.

Program praktek lapangan dan program magang adalah dua program yang akan memperbesar *authority* dan *responsibility* mahasiswa ke sektor kerja yang lebih tinggi di dalam suatu lapangan kerja nanti setelah lulus sehingga kewajiban, hak, tugas, dan tanggung jawab akan dilaksanakan secara optimal. Program ini memberikan peran penting bagi setiap mahasiswa, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan program ini berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan mahasiswa untuk mendapatkan dan membangun peluang kerjanya sendiri.

Program magang dan praktek lapangan adalah suatu proses pembelajaran yang perpindahan dari suatu pembiasaan belajar ke pembiasaan belajar yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, karena mahasiswa dituntut untuk mempraktekkan semua kompetensinya secara langsung. Biasanya perpindahan ke pembiasaan belajar yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan prestasi/kompetensi lainnya walaupun tidak demikian signifikan.

Kompetisi akan bisa dilakukan secara maksimal oleh pribadi-pribadi yang mampu mengembangkan karirnya dengan baik. Dimana pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Pengembangan karir ini dilakukan ketika seseorang masih aktif belajar (misalnya: mahasiswa) sampai dia lulus dan bekerja juga masih terus harus mengembangkan karirnya.

Tujuan pengembangan karir bagi mahasiswa secara umum adalah membantu mahasiswa memusatkan perhatian pada masa depannya dalam proses belajar dan membantu mahasiswa mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus. Dalam proses pengembangan karir, Prodi BKI IAIN Jember dituntut untuk memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada mahasiswa agar mempunyai kompetensi dan kesiapan kerja yang baik, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kemahasiswaan. Di lain pihak, mahasiswa dituntut memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir dan masa depan serta menemukan cara untuk mengembangkannya secara mandiri.

Pengembangan karir pada mahasiswa adalah suatu proses yang mana mahasiswa mengalami kemajuan yang dijalaninya melalui tingkatan-tingkatan tugas tertentu. Masing-masing tingkatan tugas memiliki karakteristik jenis tugas yang berbeda dan semakin berkembang. Mahasiswa akan mendapatkan tanggung jawab, wewenang, dan jenis-jenis tugas yang semakin besar. Hal ini akan mengarahkan mahasiswa untuk lebih dapat mengaktualisasikan diri. Dengan demikian, program pengembangan karir bagi mahasiswa BKI IAIN Jember tidak hanya dilakukan melalui program-program tertentu misalnya KKL dan PPL, namun bisa dilakukan bersamaan dengan proses perkuliahan. Dimana dosen bisa membuat program kegiatan yang mengintegrasikan antara teori-teori perkuliahan dengan praktik lapangan.

Pada hakikatnya pengembangan karir pada mahasiswa merupakan suatu keadaan tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju ke arah positif (sesuai dengan yang dikehendaki), dan perubahan tersebut berkaitan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas dari kurang mampu menjadi sebaliknya. Terjadinya perubahan tersebut diiringi juga dengan bertambahnya tanggung jawab dan peningkatan hasil kerja atau produktivitas mahasiswa baik secara kualitas maupun kuantitas. Pengembangan karir mahasiswa merupakan struktur aktivitas normal yang ditawarkan lembaga kepada mahasiswanya dengan tujuan meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan yang mempengaruhi arah dan kemajuan karir mereka.

Ketatnya persaingan di dunia kerja saat ini, menuntut adanya sarjana-sarjana yang berkualitas dan profesional. Baik dari sisi keilmuan maupun dari sisi ketrampilan. Tidak terkecuali para alumni dari prodi BKI IAIN Jember juga berkompetisi dengan para alumni dari perguruan tinggi lain baik negeri maupun swasta. Data yang didapatkan dari lapangan menunjukkan bahwa jumlah alumni yang terserap di dunia kerja yang sesuai dengan bidang keahlian mereka masih minim. Dan sebagian terserap di lembaga kerja yang tidak sesuai dengan bidang ilmunya. Memang hal ini tidak bisa dikatakan bahwa mereka gagal dalam berkompetisi, namun standar kualitas lulusan akan terukur jika alumni BKI nanti banyak yang terserap di lembaga-lembaga kerja yang sesuai dengan bidang keilmuan mereka.

Sebagian dari mahasiswa BKI merasa bahwa program yang dikembangkan di prodi BKI IAIN Jember belum mengarah ke pembentukan kualitas lulusan, sehingga mereka masih harus menambah bekal dari tempat lain. Misalnya dengan mengikuti kursus bahasa (Arab dan Inggris) serta kursus komputer untuk menambah skill mereka. Menurut mahasiswa, bekal-bekal ketrampilan tersebut penting untuk mereka kuasai karena mereka akan menawarkan ketrampilan-ketrampilan tersebut ke lembaga-lembaga kerja yang mereka lamar. Selama ini lembaga-lembaga kerja lebih melirik pada sarjana BKI yang memiliki keahlian khusus tersebut, jika dibandingkan hanya sarjana BKI semata.

Kompetisi dalam dunia kerja adalah persaingan antar individu untuk mendapatkan pekerjaan atau persaingan untuk menduduki jabatan tertentu/posisi tertentu di tempat kerja. Ketika persaingan semakin keras, maka kesulitan penyediaan

sumberdaya manusia yang bermutu dialami juga oleh lembaga-lembaga pendidikan (perguruan tinggi). Padahal di era globalisasi, ada satu problema klasik yang sering ditemui dalam lingkungan dunia kerja, yaitu bagaimana lembaga pendidikan dapat menyediakan sumber daya manusia yang unggul dan pihak perusahaan atau lapangan kerja dapat dengan mudah mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dapat dilihat bahwa pada pasar tenaga kerja yang ada, jumlah tenaga kerja yang punya keahlian (*skill*) dan tingkat intelektual yang baik masih sedikit. Sementara permintaan (*demand*) terhadap pekerja tersebut semakin bertambah. Pasar kerja akan semakin menghadapi kesulitan dalam hal strategi, termasuk strategi sumber daya manusia. Dan hal ini juga menjadi tantangan bagi pihak lembaga-lembaga pendidikan (perguruan tinggi) untuk menyediakan lulusan yang berkualitas dan bermutu.

Pada masa sekarang ini hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang lebih baik bagi semua pihak, yaitu bagaimana manajemen faktor manusia dalam persaingan itu. Lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan sebagai pengguna jasa lulusan perguruan tinggi yang menggunakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing melalui manusia telah membuktikan bahwa dengan tenaga kerja yang berkualitas akan mampu mengungguli perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga yang menggunakan strategi lain.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Spenser (dalam Robbins, 2008) bahwa untuk menghadapi lingkungan pasar kerja dan teknologi yang begitu cepat, satu-satunya yang diharapkan bisa mempertahankan keuntungan secara kompetitif adalah sumber daya manusia. Bennis (dalam Mangkunegara, 2003) mengemukakan bahwa salah satu kunci yang menghasilkan *sustainable competitive advantage* adalah tersedianya manusia intelektual yang memiliki sifat kompetitif, kreatif, dan fleksibel. Bila diuraikan lebih jauh kemampuan kompetisi ditentukan oleh kemampuan individu untuk berkompetisi di dalam dunia kerja yang terwujud dalam suatu perilaku nyata.

Bab V

Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan temuan-temuan data tambahan di lapangan maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pada mahasiswa di program studi BKI IAIN Jember berada pada kategori baik, namun belum dilaksanakan secara maksimal oleh pengelola jurusan (prodi). Sedangkan program pengembangan karir merupakan proses perubahan suatu keadaan atau kondisi tertentu ke arah yang positif melalui serangkaian kegiatan, posisi, pekerjaan atau tugas, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan lembaga kepada mahasiswa dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan kemampuan (potensi) yang efektif serta menunjang peningkatan karir mahasiswa setelah mereka lulus. Adapun program yang paling dianggap relevan oleh mahasiswa adalah program pengembangan seni religi, program kegiatan KKL dan kegiatan PPL.

Kesiapan kompetisi kerja mahasiswa program studi BKI IAIN Jember berada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa mahasiswa prodi BKI IAIN Jember tidak terlalu siap dalam melakukan kompetisi kerja dengan alumni dari perguruan tinggi lain. Namun demikian bukan berarti mereka tertinggal dengan alumni dari perguruan tinggi lain, ada beberapa kompetensi unggulan yang tidak dimiliki oleh mahasiswa dari prodi Bimbingan Konseling perguruan tinggi lain.

Program pengembangan karir yang dilaksanakan oleh pengelola prodi BKI IAIN Jember memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kompetisi kerja mahasiswa, dimana semakin baik program pengembangan karir yang dilaksanakan oleh pengelola prodi, maka akan semakin baik juga kesiapan kompetisi kerja mahasiswa.

B. Saran

Berdasarkan temuan data-data di lapangan, maka peneliti menyarankan kepada pihak pengelola program studi BKI IAIN Jember untuk meningkatkan program pengembangan karir bagi mahasiswanya. Program pengembangan karir hendaknya dilaksanakan sejak awal mereka masuk kuliah. Program tersebut meliputi: praktikum

mata kuliah yang dilaksanakan selama satu semester penuh, pelatihan soft skill terkait dengan kesiapan kerja, peningkatan program KKL dan program PPL yang berbasis kebutuhan publik sehingga mahasiswa akan mendapatkan peluang yang lebih besar dalam persaingan dunia kerja.

Daftar Pustaka

- Ahlgren, A. 2013. Sex Differences in Correlates of Cooperative School Attitudes. *Journal of Developmental Psychology*, 19, 6, 881-888.
- Ambar, A. 2012. *Motivasi Tim Kerja*. www.arnidaambar.com/casegw2.html.
- Ancok, J., Faturochman, Sutjipto, H.P. 1988. Persepsi terhadap Kemampuan Kerja Wanita. *Jurnal Psikologi*. Tahun XVI. No. 1, Juli 1988. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Anoraga, P. 2011. *Psikologi Kerja. (Edisi ke-3)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arnold, J., & Davey, K.M. 2012. Self ratings and Supervisors Ratings of Graduate Employee's Competences during Early Career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 235-250.
- As'ad, M. 2007. Hubungan Faktor Umur, Pendidikan, Masa Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Petugas Dinas Luar Asuransi. *Penelitian (Tidak Diterbitkan)*. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Hilgard, E.R. 2011. *Pengantar Psikologi*. (8th ed.). Jakarta : Erlangga.
- Baltus, R.K. 2013. *Personal Psychology for Life and Work*. New York : Mc Graw Hill.
- Bernstein, D.A., Roy, E.J., Srull, T.K., Wickens, C.D. 2008. *Psychology*. New York: Houghton Mifflin Comp.
- Blum, M.L., & Nayer. 2007. *Industrial Psychology and It's Social Foundations*. New York: Harper & Brothers.
- Chaplin, J.P. 2009. *Kamus Lengkap Psikologi. (Edisi 5)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. 2009. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Singapore: Mc. Graw-Hill Book Company
- Deaux, K., Dane, F.C., Wrightsman, L.S. 2013. *Social Psychology in the 90's*. (6th ed.). California : Cole.
- Djawahir, K.M. 2012, 10-23 Oktober. Tantangan (Makin) Sulit Tumbuhkan Komitmen Karyawan. *SWA*, 21, 36-38.
- Dreher, F.G. Bretz, D.R. 2001. Cognitive Ability and Career Attainment: Moderating Effects of Early Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 75, 392-397.
- Flippo, L. 2014. *Karir dalam Organisasi (Terjemahan Susanto Budidharmo)*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Freedman, J.L., Sears, D.G., Carlsmith, J.M. 2011. *Social Psychology (Fourth Edition)*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Gellerman, S.W. 2007. *Motivasi & Produktivitas (Terjemahan S. Wandoyo)*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. 2015. *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw-Hill Book. Co.
- Gibson., Ivancevich., Donnely. 2016. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. (9th ed.). Times Mirror Higher Education Group, Inc.
- Munandar, A.Sunyoto, 2016, *Psikologi Industri dan Organisasi*, universitas Indonesia Press
- Reggio, R.E, 2015, *Introduction to Industrial & Organizational Psychology*, USA: Scott, Foresman & Co