

**IDENTIFIKASI CAPAIAN KARIR ALUMNI BIMBINGAN DAN
KONSELING ISLAM FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH DI MALAYSIA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

MUHAMMAD IQMAL IRFAN BIN ZAKARIA

NIM. 180402125

Prodi Bimbingan Konseling Islam



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRYBANDA ACEH
2023 M/ 1444H**

LEMBARAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S-1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prodi Bimbingan Konseling Islam**

Oleh:

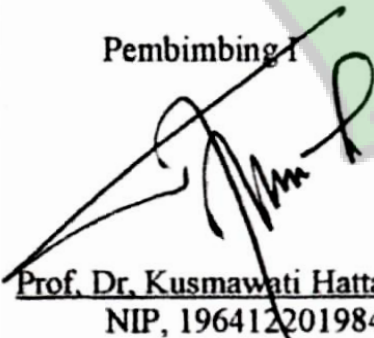
MUHAMMAD IOMAL IRFANBIN ZAKARIA

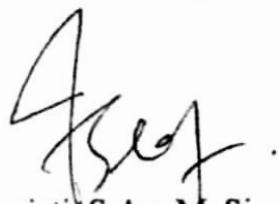
NIM. 180402125

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd
NIP, 196412201984122001


Dr. Ismiati, S.Ag, M. Si
NIP, 197201012007102001

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Dan Dinyatakan Lulus Serta Dinyatakan Serta Disahkan Sebagai Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ilmu Dakwah Prodi Bimbingan Konseling Islam

Diajukan Oleh:

MUHAMMAD IQMAL IRFAN BIN ZAKARIA
NIM. 180402125

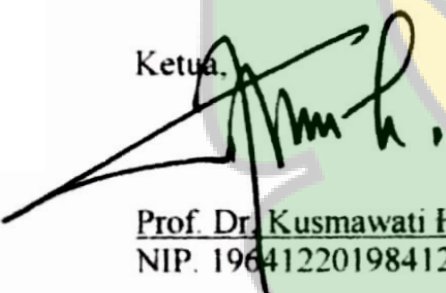
Pada Hari/Tanggal

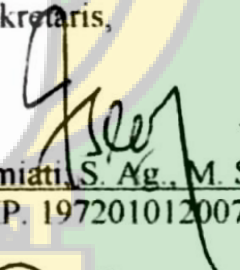
Rabu, 27 Desember 2023
26 Jumadil Awal 1445 H

Di
Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,

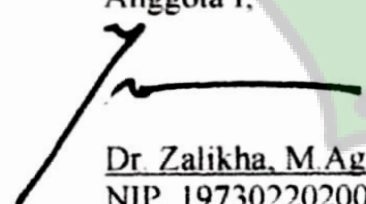
Sekretaris,



Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
NIP. 196412201984122001


Ismiati, S. Ag., M. Si., Ph.D.
NIP. 197201012007102001

Anggota I,

Anggota II


Dr. Zalikha, M.Ag.
NIP. 197302202008012000


Rofida Duri, M.Pd
NIP. 199106152020121008

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry


Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
NIP. 196412201984122001



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda di bawah ini:

Nama : Muhammad Iqmal Irfan Bin Zakaria

NIM : 180402125

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan/ Prodi : Dakwah dan Komunikasi / Bimbingan Konseling Islam

Menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul "Identifikasi capaian karir Alumni Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dkwah dan Komunikasi Uin Ar-Raniry Banda Aceh" ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 25 Desember 2023

Yang Menyatakan,



Muhammad Iqmal Irfan Bin Zakaria

NIM, 180402125

ABSTRAK

Setiap pekerjaan yang dilakukan membutuhkan kemampuan dan dapat beradaptasi, baik dengan apa yang ada dalam dirinya maupun dengan kondisi lingkungan kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa suatu karir akan berisi kenaikan tingkat dari tanggung jawab, kekuasaan, dan pendapatan seseorang. Idealnya Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam bekerja sesuai dengan kualifikasi ijazahnya, namun nyatanya sebagian alumni bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi kelulusan ijazahnya. Penelitian ini membahas tentang “Identifikasi Capaian Karier Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Ar-Raniry Banda Aceh di Malaysia”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui posisi tempat kerja alumni dilihat dari kualifikasi dan kompetensi kinerja alumni dalam pencapaian karirnya dibidang kerja yang ditugaskan padanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptip analisis. Pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah subjek penelitian 6 orang yang merupakan alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam. Seterusnya, teknik pemilihan subjek adalah alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam yang sudah memiliki karir dan kualifikasi, kompetensi kinerja alumni dalam pencapaian karirnya. Adapun teknik pengumpulan data ini melalui wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil dari penelitian maka penulis menyimpulkan bahwa ada lima orang alumni yang bekerja sesuai dengan kualifikasi keijazahannya dan satu orang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi keijazahannya namun kualifikasi dan kompetensi yang didapatkan bisa melalui usaha dan tahap belajar seseorang agar bisa menghasilkan pencapaian kinerja yang bagus sehingga alumni dapat melakukan pekerjaan secara mudah dan bertanggung jawab. Alumni yang sudah memiliki pekerjaan mempunyai cara yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan jenis pekerjaan. Oleh sebab itu, alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam sudah memiliki kesesuaian bidang kerja yang baik dalam pencapaian karirnya yaitu dengan memiliki kinerja yang baik dan bertanggung jawab.

Kata Kunci: Alumni, Pencapaian Karir

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahuwata'ala (SWT) yang telah memberikan anugerah, taufiq, serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Identifikasi Capaian Karier Alumni Bimbingan Dan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Ar-Raniry Banda Aceh di Malaysia ” dengan baik. Shalawat dan salam penulis sanjungkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad (SAW) yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah ke zaman islamiyah seperti yang kita rasakan saat ini. Alhamdulillah berkat hidayah-Nya, penulis telah selesai menyusun skripsi yang sangat sederhana ini untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh dan mencapai gelar sarjana pada prodi Bimbingan Konseling Islam (BKI) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam penyelesaian penulisan ini penulis betul-betul menyadari adanya rintangan dan ujian, namun pada akhirnya selalu ada jalan kemudahan, serta tidak lepas dari bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh Karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis demi kesempurnaan skripsi ini, dengan ini penulis mengucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta yang selalu mendoakan anaknya dan menjadikan anaknya mandiri dan selalu rendah hati, Ayahanda Zakaria bin Haron dan juga Ibunda Saadiah Bin Ismail yang senantiasa mendoakan, merawat, serta

membesarkan saya sehingga sampai detik ini, saya dapat berjuang dan kuat disetiap proses perkuliahan ini.

2. Ibu Prof, Dr.Kusmawati Hatta, M. Pd selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sekaligus pembimbing pertama dan penasehat akademik yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya dengan sepenuh hati serta penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Dr. Ismiati, S, Ag, M, Si pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya dengan sepenuh hati serta penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Sahabat seperjuangan khususnya teman serumah saya yang banyak bagi dorongan dan support sistem kepada saya dengan dan membantu, menemani saya dalam keadaan apapun. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan support disetiap proses perkuliahan saya, serta orang-orang yang tidak hentinya memberikan dukungan di setiap keluhan, doa serta semangat agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Saudara-saudari dan Keluarga Besar yang tidak dapat disebutkan namanya yang sudah bersedia untuk meluangkan waktunya untuk menjadi informan dalam penelitian ini, serta teman-teman mahasiswa Prodi BKI Angkatan 2018 yang sama-sama lagi berjuang dan saling menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tidak ada yang sempurna di dunia ini, begitu pula penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini dan perlu ditingkatkan lagi, oleh karena itu penulis berharap dan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Akhir kalam, dengan kerendahan hati dan segala kekurangan, penulis serahkan segala usaha dan urusan kepada Allah SWT dengan selalu memohon pertolongan dan ridhoNya agar semua kebaikan dan kemudahan kepada kita semua dan agar senantiasa ridhoNya kepada semua pihak yang telah berjasa agar mendapat imbalan yang di dunia maupun di akhirat kelak. Semoga amal penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dapat tercatat sebagai amal ibadah dan dapat memberikan manfaat kepada orang lain.

Banda Aceh, 22 Desember 2023

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	8
F. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu	10
G. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORITIS	15
A. Konseptual Bimbingan Konseling Karir	15
1. Definisi Bimbingan dan Konseling Islam	15
2. Tujuan Bimbingan dan Konseling Islam	17
3. Pengertian Kinerja	18
4. Penilaian Kinerja Profesi	19
5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	20
6. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
B. Konseptual Pencapaian Karir Alumni	24
a. Pengertian Alumni	24
b. Fungsi Alumni Bagi Fakultas.....	25
c. Kompetensi Alumni	28
BAB III METODELOGI PENELITIAN	45
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	45
B. Objek dan Subjek Penelitian	45
C. Teknik Pemilihan Subjek.....	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	47
E. Teknik Analisis Data	49
F. Prosedur Penelitian	50

BAB IV DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN.....	52
A. Deskripsi Data Penelitian	47
1. Gambaran Umum Fakultas Dakwah dan Komunikasi	47
2. Deskripsi Tentang Posisi Tempat Kerja Dan Kiprah Para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Di Malaysia	56
3. Deskripsikan Tentang Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di dalam Memilih Karirnya	58
4. Deskripsi Tentang Kinerja dan Pencapaian Karir Para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia	61
B. Pembahasan Data Penelitian.....	63
1. Pembahasan tentang Posisi Tempat Kerja dan Kiprah Para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia	64
2. Pembahasan tentang Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di dalam Memilih Karirnya	67
3. Pembahasan tentang Kinerja dan Pencapaian Karir Para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia	72
C. Data Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Uin Ar-Raniry Banda Aceh di Malaysia.....	75
BAB V PENUTUP DAN REKOMENDASI	79
A. Kesimpulan	79
B. Rekomendasi	80
DAFTAR PUSTAKA	81
PEDOMAN WAWANCARA	86
LAMPIRAN DOKUMENTASI	88
RIWAYAT HIDUP	91

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum dapat dikatakan bahwa karir dapat meningkatkan tanggung jawab, kekuasaan dan pendapatan seseorang. Pandangan yang lebih luas dari karir adalah sebagai suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang.

Menurut Donald Super dalam Mohammad Thayeb Manrihu yaitu jalannya peristiwa-peristiwa kehidupan, sekuensi okupasi-okupasi, dan peran-peran kehidupan lainnya yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang kepada pekerjaan dalam keseluruhan pola perkembangan dirinya, serangkaian posisi-posisi yang diberi upah atau tidak berupah yang diduduki oleh seseorang sejak remaja sampai pensiun.¹

Mahasiswa dapat memasuki kehidupan, tata hidup, dan kejadian dalam kehidupan, dan mempersiapkan diri dari kehidupan sekolah atau perguruan tinggi menuju dunia kerja. Disamping itu salah satu aspek penting kehidupan manusia adalah karir, di manapun dan kapan pun mereka berada. Karir adalah bagian hidup yang berpengaruh pada kebahagiaan hidup manusia secara keseluruhan. Ketepatan menentukan dan memilih karir menjadi titik penting dalam perjalanan hidup seseorang.

¹ Mohammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 30

Oleh karena itu, karir seseorang berkontribusi besar bagi diri dan merupakan inti dari nilai dasar dan tujuan hidup seseorang. Pengertian pencapaian karir menunjukkan suatu rangkaian perubahan sikap dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya. Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut Simamora, karir merupakan urutan-urutan posisi atau jabatan yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya. Dalam meniti karir, seseorang dapat melalui empat tahapan karir yang meliputi sebagai berikut: (1). Tahap penempatan (*establishment*) terjadi pada awal karir dalam memilih pekerjaan yang akan digelutinya, (2). Tahap kemajuan (*advancement*) merupakan periode bergerak seseorang untuk menemukan bidang pekerjaan yang dianggapnya tepat setelah pernah mengalami satu atau dua kesalahan dalam pekerjaannya, (3). Tahap pemeliharaan (*maintenance*) terjadi jika individu telah mencapai batasan kemajuan sehingga individu tersebut akan cenderung berkonsentrasi pada pekerjaan yang digelutinya sekarang untuk bersaing dengan tenaga kerja yang lebih muda, dan (4). Tahap kemunduran (*withdrawal*) tahap pada suatu titik sebelum individu pensiun yang sesungguhnya.²

Yoyo Surdayono mengatakan kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja yang dicapai baik oleh pribadi maupun organisasi dalam melaksanakan tugas-

² Simamora, H, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, Jogjakarta: Badan Penerbit Stie Ykpn, hal. 203

tugas yang diberikan kepadanya.³ Indikator penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta visi dan misinya. Penilaian kinerja di antaranya adalah produktivitas, kualitas layanan, dan responsivitas.

Menurut Hari Sulaksono Kinerja secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individu yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian latar belakang, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, *job desine*.⁴

Alumni merupakan produk dari proses pendidikan, atau produk yang dihasilkan oleh pendidikan. Alumni sebagai bagian penting dari sebuah lembaga pendidikan dimana dihasilkan tidak jauh dari keberadaannya yang dapat menentukan eksistensi dan kualitas dari lembaga pendidikan yang bersangkutan. Lembaga pendidikan yang sering kali konservatif terhadap keberadaan alumninya adalah perguruan tinggi. Perguruan tinggi sangat memerlukan tenaga alumni, karena alumni dapat memberikan *feedback* terhadap kemajuan perguruan tinggi tersebut melalui persepsi masyarakat terhadap keberadaan alumninya ditengah-tengah masyarakat, khususnya keberadaan di dunia pekerjaan

Menurut Hadiarni Irman, alumni adalah puncak dimana seseorang merasa cemas dan bingung dalam menentukan karir didunia pekerjaan. Pencapaian karir

³ Yoyo Sudaryono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: ANDI, 2018), hal. 203-204

⁴ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012),hal. 103.

dalam hidup manusia merupakan suatu proses perjalanan yang amat panjang dan bahkan ada yang mengatakan pencapaian karir merupakan perjalanan hidup manusia (*long lifecareer*).⁵ Perjalanan hidup manusia dalam mencapai karirnya melalui beberapa tahap dan proses Menurut Hadiarni Irman, alumni adalah puncak dimana seseorang merasa cemas dan bingung dalam menentukan karir didunia pekerjaan. Pencapaian karir dalam hidup manusia merupakan suatu proses perjalanan yang amat panjang dan bahkan ada yang mengatakan pencapaian karir merupakan perjalanan hidup manusia (*long lifecareer*).⁶ Perjalanan hidup manusia dalam mencapai karirnya melalui beberapa tahap dan proses.

Fakultas Dakwah dan Komunikasi merupakan salah satu dari sembilan fakultas yang terdapat di lingkungan UIN Ar-Raniry Fakultas ini didirikan pada tanggal 3 Oktober 1968 dan merupakan Fakultas Dakwah pertama di lingkungan IAIN se-Indonesia. Saat ini Fakultas Dakwah dan Komunikasi telah memiliki lima Prodi yaitu Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Bimbingan dan Konseling Islam (BKI), Manajemen Dakwah (MD), Pengembangan Masyarakat Islam, dan Kesejahteraan Sosial (KESOS).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Koordinatur Akademik Fakultas Dakwah Komunikasi. Bahwasannya alumni lulusan Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam dengan bidang kerja pada satuan kerja di pemerintahan maupun swasta, alumni-alumni tersebar luas disetiap daerah termasuk di Malaysia dan sudah

⁵ Hadiarni Irman, *Konseling Karir* (Batusangkar: STAIN Batusangkar Press,2009). hal. 82

⁶ Hadiarni Irman, *Konseling Karir* (Batusangkar: STAIN Batusangkar Press,2009). hal. 82

banyak alumni yang memiliki pencapaian karir yang berbeda-beda. Alumni yang telah mempunyai kedudukan diberbagai bidang pasti mempunyai pencapaian karir dan keahlian dibidang yang ditetapkan.

Berdasarkan data-data dari Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam alumni yang bekerja diberbagai tempat, yang tersebar pada berbagai, instansi pemerintahan dan swasta. Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam diharapkan dapat berperan aktif dalam menyediakan tenaga kerja yang siap bekerja sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimiliki masing-masing alumni dan disesuaikan dengan Visi Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam , menjadi Jurusan yang unggul dalam mengembangkan ilmu Dakwah dan Komunikasi serta ilmu- ilmu sosial berbasis keislaman. Kemudian Misi Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam yaitu menciptakan sarjana yang memiliki kompetensi akademik, profesional, dan berakhlak mulia.

Pada dasarnya, setiap orang bebas untuk memilih karir yang akan dijalannya sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki seseorang. Pencapaian karir yang dilalui oleh setiap orang berbeda-beda pula antara individu yang satu dengan yang lainnya. Adanya faktor internal dari diri seseorang dalam pencapaian karir yaitu salah satunya minat.

Selain faktor internal, faktor eksternal juga mempengaruhi seseorang dalam pencapaian karir. Menurut Kamalia Umi Kalsum dimana faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian karir diantaranya faktor internal meliputi; nilai-nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat, pengetahuan, dan keadaan jasmani. Sedangkan faktor eksternal meliputi; masyarakat, keadaan sosial-

ekonomi negara atau daerah, status ekonomi keluarga, dan pengaruh dari anggota keluarga. Pada saat ini alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam sudah banyak tersebar di Malaysia dan sudah banyak yang memiliki pencapaian karir yang berbeda-beda ada yang sesuai dengan bidangnya maupun yang karirnya diluar bidangnya. Seseorang yang telah memilih karir maka membutuhkan penyesuaian diri terhadap karir yang sudah dipilihnya. Penelitian ini diarahkan pada upaya menggali persepsi, perasaan, dan pengalaman subjek dalam memaknai pencapaian karirnya.⁷

Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian terkait **“Identifikasi Capaian Karier Alumni Bimbingan Dan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Ar-raniry Banda Aceh Di Malaysia”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan umum masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Identifikasi Tempat dan Kinerja Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia dalam Pencapaian Karirnya?.” Sedangkan secara khusus penelitian ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana Posisi Tempat kerja dan Kiprah Para Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia?
2. Bagaimana Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di dalam memilih Karirnya?
3. Bagaimana Kinerja dan Pencapaian Karir Para Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia?

⁷ Kamalia Umi Kulsum. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Harapan Orang Tua Dengan Pemilihan Karir*. Skripsi (Semarang: Universitas Negri Semarang, 2015). Hal. 35-38

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui tempat dan kinerja alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia dalam pencapaian karirnya. Sedangkan secara khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Posisi Tempat kerja dan Kiprah Para Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia.
2. Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di dalam memilih Karirnya.
3. Kinerja dan Pencapaian Karir Para Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, bagi peneliti dapat menambahkan wawasan, pengetahuan dan pemahaman dalam mengelola dan menganalisis data dengan baik dan benar, serta mengasah kemampuan peneliti dalam menyusun langkah-langkah wawancara sebelum turun ke lapangan. Sehingga peneliti dapat menghasilkan satu karya ilmiah yang baik dan benar serta dapat dijadikan bahan bacaan sebuah karya ilmiah di perpustakaan.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini, hasilnya dapat menjadi bahan pengetahuan dan acuan yang sangat efektif dalam peningkatan pencapaian kinerja karir alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam juga merupakan sumber informasi kepada orang yang membutuhkannya, dan dapat dijadikan sebagai bahan dukungan bagi penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan judul di atas.

E. Definisi Operasional

Untuk tidak terjadinya kesalahan dalam memahami skripsi ini ada dua variabel yang perlu dijelaskan secara operasional yaitu: (1) Identifikasi Posisi Tempat dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam, (2) Pencapaian Karirnya di Malaysia.

A. Identifikasi Posisi Tempat Kerja dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam.

Pertama, Identifikasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penentu atau penetapan identitas orang, benda, dan sebagainya”.⁸ Pengertian identifikasi secara umum adalah pemberian tanda-tanda pada golongan barang barang atau sesuatu, dengan tujuan membedakan komponen yang satu dengan yang lainnya, sehingga suatu komponen itu dikenal dan diketahui masuk dalam golongan mana. Sedangkan pengertian identifikasi dalam penelitian ini adalah suatu proses mengidentifikasi faktor penyebab pencapaian karir alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia.

Kedua, Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Namira Mardin Amin mengatakan kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas),

⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi 4*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), hal. 346

konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.⁹

Ketiga, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, alumni adalah bekas pelajar, mahasiswa; lulusan suatu sekolah atau perguruan tinggi.¹⁰ Adapun alumni yang dimaksud dalam penelitian ini adalah alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam UIN Ar-Raniry yang mempunyai karir di Malaysia.

Keempat, Fakultas Dakwah dan Komunikasi merupakan salah satu dari sembilan fakultas yang terdapat di lingkungan UIN Ar-Raniry. Fakultas ini didirikan pada tanggal 3 Oktober 1968 dan merupakan Fakultas Dakwah pertama di lingkungan IAIN se-Indonesia. Saat ini Fakultas Dakwah dan Komunikasi telah memiliki lima Prodi yaitu Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Bimbingan dan Konseling Islam (BKI), Manajemen Dakwah (MD), Pengembangan Masyarakat Islam, dan Kesejahteraan Sosial (KESOS).

Berdasarkan pendapat di atas yang dimaksudkan posisi tempat kerja dan kompetensi Alumni dalam penelitian ini adalah dimana para alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam berkerja dalam menjalankan tugasnya baik di Instansi pemerintahan maupun swasta untuk kemaslahatan pekerjaanya.

B. Pencapaian karirnya di Malaysia.

Pertama, istilah pencapaian karir terdiri atas dua kata yaitu pencapaian dan karir. Pencapaian berarti proses, cara perbuatan merencanakan (*merancangkan*) sedangkan kata karir dapat diartikan sejumlah posisi kerja yang di jabat seseorang

⁹ Namira Mardin Amin. *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasannudin, 2015), hal. 8

¹⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi 4*, hal.24

selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Karir juga sebagai persepsi sikap pribadi atau perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam pekerjaan seseorang.¹¹

Kedua, Hadriani Irman berpendapat bahwa karir adalah kronologis kegiatan dan perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap nilai serta aspirasi seseorang atas semua pekerjaan atau jabatan, baik yang telah maupun yang sedang dikerjakan.¹²Dalam pengertian ini dapat diartikan bahwa karir adalah suatu rangkaian pekerjaan, jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dunia kerja yang digeluti oleh seseorang selama hidupnya agar memberi keputusan dalam dirinya.

Berdasarkan pendapat diatas, yang dimaksud dengan pencapaian karir pada penelitian ini ialah sebuah proses atau upaya yang dilakukan seseorang untuk memahami pilihan dan konsekuensi pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu pekerjaan didalam karir alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia.

F. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap hasil penelitian terdahulu adalah hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dianggap mendukung terhadap kajian teori di dalam penelitian yang sedang dilakukan. Hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

¹¹ Ridwan, *Penanganan Efektif, Bimbingan dan Konseling di Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2004),hal.104.

¹² Hadriani Irman, *Konseling Karir*, (Batusangkar:STAIN Batusangkar Press,2009),hal.35

Penelitian *pertama* yang dilakukan oleh Lutfhi Hafinah, 2014 (Iain Purwokerto) dengan judul “Perjalanan dan Pengalaman Karir Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam (Studi Fenomenologi pada Alumni yang Berprofesi sebagai Guru Pembimbing)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perjalanan dan pengalaman karir dari Guru Pembimbing yang beralumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam dan bagaimana penyesuaian diri dengan pekerjaannya yang dicapai. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*FieldResearch*). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perjalanan dan Pengalaman Karir Alumni Bimbingan dan Konseling Islam yang berprofesi menjadi guru pembimbing harus memiliki ketrampilan dan pengetahuan, terlibat dalam pelatihan dan pengembangan professional, serta menjalin jejaring dengan sesama professional di bidang ini.¹³

Penelitian kedua dilakukan oleh Aldi Syahputra, 2017(Iain Padang Sidempuan) dengan judul “problem penentuan karir Alumni Prodi Bimbingan dan Konseling Islam di Kota Padangsimpuan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui problem atau permasalahan yang dialami alumni Bimbingan Konseling Islam dalam menentukan karirnya. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*FieldResearch*). Dan menggunakan sumber data primer dan sekunder srta menggunakan teknik

¹³ Lutfhi Hafinah, *Perjalanan Dan Pengalaman Karir Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam (Studi Fenomenologi pada Alumni yang Berprofesi sebagai Guru Pembimbing)*, Skripsi Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Iain Purwokweto (2014), Diakses 23 Januari 2018.

pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya pengetahuan Alumni BKI tentang beban kerja yang dilakukan sehingga menimbulkan problem dalam penentuankarirnya.¹⁴

Penelitian *ketiga* dilakukan oleh Intan Zahara, 2014 (Universitas IslamNegri Ar-Raniry) dengan judul “Kesesuaian Lulusan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Dengan Bidang Kerja (Studi Pada Satuan Kerja Pemerintah Aceh)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan bidang pekerjaan Alumni Fakultas Dakwah Dan Komunikasi di instansi pemerintahan dan melihat pekerjaan alumni sesuai dengan bidang Jurusan disetiap ahlinya. Metode yang digunakan adalah metode penelitian lapangan yang bersifat kualitatif, dan teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Maka hasil penelitian ini telah banyak alumni tersebar di Satuan Kerja Pemerintahan Aceh yang sesuai dengan bidang kejurusannya.¹⁵

Dari ketiga penelitian di atas bahwa fokus penelitian sebelumnya berbeda. Adapun kajian terdahulu yang telah dijelaskan diatas memiliki persamaan dan perbedaan dengan apa yang akan penulis kaji. Persamaan tersebut yaitu secara umumnya tentang bidang karir pekerjaan alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam. Akan tetapi, perbedaan tersebut terletak pada: 1).Bagaimana posisi tempat kerja dan berkiprah para Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia, 2). Bagaimana Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan

¹⁴ Aldi Syahputra, *Problem Penentuan Karir Alumni Prodi Bimbingan Konseling Islam Di Kota Padangsimpuan*, Skripsi Jurusan Bimbingan Konseling Islam, IAIN PADANGSIMPUNAN (2017), Diakses Juli 2020.

¹⁵ Intan Zahara, *Kesesuaian Lulusan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Dengan Bidang Kerja (Studi Pada Satuan Kerja Pemerintah Aceh)*, Skripsi Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, Universitas Islam Negri Ar-Raniry (2014), Diakses 14 Januari 2019.

Bimbingan Dan Konseling Islam di dalam memilih Karirnya, 3). Bagaimana Kinerja dan Capaian Karir Para Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa penelitian skripsi ini masih sangat layak untuk diteliti.

G. Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari 5 Bab. Pertama, Bab I pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan dan manfaat penelitian, definisi operasional, kajian terhadap penelitian terdahulu, sistematika penulisan. Kedua, Bab II Landasan Teoritis Kinerja & Pencapaian Karir yang meliputi konsepsi kinerja alumni dan konsepsi pencapaian karir. Ketiga, Bab III metodologi penelitian yang meliputi metode dan pendekatan penelitian, objek dan subjek penelitian, teknik pemilihan subjek, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, prosedur penelitian. Keempat, Bab IV deskripsi dan pembahasan data penelitian, dan prosedur penelitian. Kelima, Bab V penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

Sedangkan tatacara penulisan dalam skripsi adalah bahasa Indonesia, Inggris, atau Arab (Skripsi Bahasa Inggris dan Arab dapat dilihat dalam pembahasan tersendiri) mengikuti panduan akademik penulisan skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Bahasa Indonesia yang dipergunakan dalam penulisan skripsi adalah ragam bahasa tulis yang telah baku-. Kebakuaan akan terlihat pada ketepatan, kelugasan, kelengkapan unsur, dan keragaman penggunaan ejaan. Untuk bahasa Inggris dan Arab harus mengikuti kaidah bahasa tersebut dengan baik dan benar. Skripsi yang menggunakan kedua

bahasa asing tersebut, abstraknya harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh editor bahasa yang ditunjuk oleh prodi.



BAB II
LANDASAN TEORITIS
BIMBINGAN KONSELING KARIR DAN PENCAPAIAN KARIR
ALUMNI.

A. Konseptual Bimbingan Konseling Karir

Sub bahagian ini ada beberapa data yang akan dibahas secara konseptual yaitu:

- 1) Definisi Bimbingan dan konseling karir.
- 2) Tujuan Bimbingan Dan Konseling Karir.
- 3) Pengertian Kinerja.
- 4) Penilaian Kinerja Profesi.
- 5) Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.
- 6) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

1. Definisi Bimbingan dan konseling karir

Menurut Walgito (2010), bimbingan karier adalah bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, pemilihan lapangan pekerjaan atau jabatan (profesi) tertentu serta membekali diri agar siap memangku jabatan tersebut dan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki.¹⁶

Menurut Hartono (2016), bimbingan karier adalah proses membantu konseli dalam hal memahami dirinya, memahami lingkungannya khususnya lingkungan berupa dunia kerja, menentukan pilihan kerja dan akhirnya membantunya menyusun rencana untuk mewujudkan keputusan yang diambilnya.¹⁷

Bimbingan dirangkaikan dengan “konseling” kerana bimbingan memiliki konotasi sebagai sesuatu program yang komprehensif tentang orientasi okupasional

¹⁶ Walgito, Bimo. 2010. *Bimbingan & Konseling (Studi & Karir)*. Yogyakarta, hal 45

¹⁷ Hartono. 2016. *Bimbingan Karier*. Jakarta: Prenadamedia Group hal 67

yang bisa mencakup atau tidak mencakup hubungan tatap muka antara konselor dan klien (konseling).

Bimbingan karir adalah suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses-proses, teknik-teknik, atau layanan-layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan ketrampilan-ketrampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

Menurut Mathis & Jackson (2006:342) mengemukakan bahwa karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.¹⁸ Sedangkan menurut Cascio (2014: 379) karir dapat dilihat dari perspektif yang berbeda:

*From one perspective, a career is a sequence of position occupied by a person during the course of a lifetime. This is objective career. From another perspective, a career consists of a sense of where a person is going in his or her work life.*¹⁹

Merujuk pada perspektif dari Cascio ini, karir ialah tahapan posisi dalam pekerjaan yang dialami seumur hidupnya. Sedangkan disisi lain karir ialah apa yang dirasakan seseorang dalam menjalani kehidupan pekerjaannya. Lebih rinci lagi karir adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seorang sesuai dengan potensi, bakat dan minat, dimana suatu karir

¹⁸ Mathis & Jackson, *Human Resource Management: Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empa, 2006) hal 342

¹⁹ Cascio, *Managing Human Resources, New York: The Mc GrawHill Companies*, 2014 hal 379

terdiri dari urutan pengalaman atau sesuatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan dan ketentraman sehingga menciptakan sikap dan perilaku.

2. Tujuan Bimbingan Dan Konseling Karir

Karir dan pekerjaan merupakan hal yang sangat prinsip dalam kehidupan, bila dilirik secara seksama banyak alasan dan tujuan yang sangat fundamental, mengapa orang harus bekerja dan meniti jenjang karir dalam kehidupannya diantaranya:

- a) Pemenuhan kebutuhan hidup
- b) Tuntutan social masyarakat
- c) Mencari kepuasan psikologis
- d) Status social di masyarakat
- e) Pembangunan

Bekerja memberi makna lain dari sisi kehidupan individu. Tiap individu mempunyai perbedaan dalam memaknai bekerja. Dengan bekerja, secara psikologis dapat meningkatkan statusnya baik sebagai individu, sebagai anggota keluarga atau yang lebih kompleks sebagai masyarakat. Menurut Winkle bahwa bimbingan karir memiliki tujuan agar siswa: ²⁰

1. Memahami sisi dunia kerja, serta faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk memilih program atau jurusan secara tepat.
2. Memiliki sifat positif terhadap diri sendiri serta pandangan yang objektif dan maju terhadap dunia kerja.

²⁰ Winkle, Bimbingan Dan Konseling di Institusi Pendidikan (Jakarta: pt. Gramedia, 1991) hal 551

3. Membuat keputusan yang realistis tentang karir yang dipilih sesuai dengan kemampuannya.

3. Pengertian Kinerja.

Menurut Michael Armstrong menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.²¹ Berikut beberapa pengertian kinerja menurut beberapa pakar, yaitu Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²² Amabar Teguh Sulistiyan dikutip dalam Rismawati dan Mattalata, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.²³ Selanjutnya Sudarmayanti menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria tertentu yang telah diterapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain itu kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu: (1) sebagai keluaran (*output*) yaitu melihat apa yang dihasilkan. (2) adalah

²¹ Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Sofyan dan Haryanto, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999), hal 15.

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hal 164.

²³ Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja* (penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan). (Celebes media perkasa, 2003). hal 1

prosesnya, yaitu prosedurprosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya. (3) adalah aspek konstektual, yaitu penilaian kerja yang dilihat dari kemampuannya.²⁴

4. Penilaian Kinerja Profesi.

Menurut Hasibuan, penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.²⁵

Sedangkan menurut Veitzal Rivai dan Basri, penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk menetapkan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama.²⁶ Adapun R.L Mathis dan J.H Jackson, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.²⁷ Sedangkan menurut Handoko, penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kotribusi dari individu dalam organisasi. Hani Handoko menyebutkan nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat

²⁴ Sudarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Mandar Maju, 2001), hal 39.

²⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal87.

²⁶ Veitzal Rivai dan Basri Veitzal Rivai dan Basri, 2016, *Managemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta, hal. 52

²⁷ R.L Mathis dan J.H Jackson, *Human Resource Management*. hal. 382.

kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.²⁸

Jadi secara umum dapat didefinisikan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya.

5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.

Menurut Veitzal Rivai dan Basri, adapun tujuan dari diadakannya penilaian kinerja secara umum adalah²⁹ (1) meninjau ulang kinerja masa lalu (2) memperoleh data yang pasti, sistematis dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan (3) memeriksa kemampuan organisasi (4) memeriksa kemampuan individu karyawan (5) menyusun target masa depan (6) melihat prestasi seseorang secara realistis (7) memperoleh keadilan dalam sistem pengupahan dan penggajian yang berlaku dalam

²⁸ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFE-UGM, 2000), hal. 11.

²⁹ Veitzal Rivai dan Basri, *2016, Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta, hal. 52

organisasi (8) memperoleh data dalam penentuan struktur upah dan gaji sepadan dengan apa yang berlaku secara umum.

Selanjutnya, adapun tujuan dari penilaian kinerja secara individual antara lain sebagai berikut²⁶ (1) pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan. (2) untuk pengembangan yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan secara individu, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu. (3) keputusan administratif, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja individual, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk. (4) untuk menetapkan standar kinerja per individu. (5) untuk menetapkan sasaran kinerja per individu karyawan (6) untuk meningkatkan kinerja karyawan masa depan (7) untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi (8) untuk meningkatkan motivasi kerja, motivasi berprestasi, motivasi keberhasilan, kepuasan kerja, etos kerja, rasa memiliki terhadap perusahaan (9) untuk mengetahui tingkat prestasi masa lalu dan potensi ke depan (10) sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan (11) sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius dan mengambil langkah-langkah korektif (12) untuk mengetahui efektifitas kebijakan sumber daya manusia, seperti seleksi dan rekrutme, pelatihan dan analisis pekerjaan (13) untuk menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi

lebih baik (14) mengembangkan dan menetapkan kompetensi kerja (15) untuk memperoleh data yang pasti, sistematis dan faktual dalam penentuan nilai sesuatu pekerjaan (16) untuk memperoleh keadilan dan sistem pengupahan (17) menghilangkan dan mengurangi keluhan karyawan (18) untuk mempertegas dan memperjelas tugas pokok, fungsi, kegiatan, wewenang dan tanggungjawab satuankerja dalam organisasi.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Suryadi Prawirosentono menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan³⁰, yaitu:

1. Efektivitas dan efisien. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif diamakan efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (*wewenang*) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dia bekerja.

³⁰ Suryadi Prawirosentono, Kebijakan Kinerja Karyawan, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal. 27

4. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Menurut Rober Bacal ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja³¹ yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*).

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) kemampuan realty (*knowledge dan skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (*110-120*) dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

3. Faktor Strategi (*strategic*).

Strategi merupakan suatu betuk sasaran dari kinerja untuk dapat mengetahui dan mengukur sejauh mana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya dengan susunan strategi yang dimilikinya.

Beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor-faktor tersebut merupakan salah satu bentuk sasaran kinerja yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan yang diperoleh oleh seorang konselor dalam melakukan tugasnya.

³¹ Rober Bacal, 2002. Performance Management. Jakarta: Gramedi Pustaka Utama. Hal

B. Konseptual Pencapaian Karir Alumni

Sub bahagian ini ada beberapa aspek data yang akan dibahas secara konseptual yaitu: a) Pengertian Alumni. b) Fungsi Alumni Bagi Fakultas c) Kompetensi Alumni

a. Pengertian Alumni

Alumni merupakan istilah yang sering diidentikkan dengan kata lulusan, yang merujuk pada seseorang yang telah menyelesaikan pendidikannya. Dalam arti yang luas, alumni dapat didefinisikan sebagai sebuah produk dari proses pendidikan, atau produk yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan.³² Karena alumni merupakan produk dari proses pendidikan, atau produk yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, maka alumni tersebut diharapkan dapat diterima didunia kerja.³³ Alumni juga memegang fungsi penting dalam memberikan masukan terhadap proses dan perbaikan terhadap lembaga pendidikan itu sendiri, termasuk perguruan tinggi.³⁴

Oleh sebab itu, alumni jangan hanya dipandang sebagai bagian dari hasil suatu proses pendidikan, akan tetapi lebih dari itu, alumni juga seharusnya dijadikan aset dari lembaga pendidikan atau perguruan tinggi yang telah meluluskannya. Hal ini penting, karena alumni tersebut dapat berfungsi sebagai pencitraan, dan pemberian nilai sehingga suatu lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi mempunyai posisi di tengah-tengah masyarakat. Sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi eksistensi dan

³² Universitas Islam Indonesia, *Dokumen BluePrint Manajemen Alumni*, (Yogyakarta. Universitas islam Indonesia. 2009), hal. 2.

³³ Universitas Islam Indonesia, *Dokumen BluePrint Manajemen Alumni*, (Yogyakarta. Universitas islam Indonesia. 2009), hal. 2.

³⁴ Afrizal, *Studi pelacakan Alumni (Maju Bersama Alumni)*. (Jambi. 2008), Laporan Penelitian. Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. hal. 6

pengembangan dari perguruan tinggi yang bersangkutan, dimana kualitas alumni akan menunjukkan kualitas dari institusi pendidikan tersebut.

b. Fungsi Alumni Bagi Fakultas

Fakultas Dakwah dan Komunikasi merupakan salah satu Fakultas yang ada dilingkungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh. Fakultas Dakwah didirikan pada tahun 1968. Saat ini Fakultas Dakwah dan Komunikasi telah memiliki empat prodi yaitu Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Bimbingan dan Konseling Islam (BKI), Manajemen Dakwah (MD), Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) dan Kesejahteraan Sosial (KESOS). Secara kompetensi lima prodi tersebut memiliki kemampuan masing masing dalam bekerja. Yaitu Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam menjadikan Prodi sebagai pusat keunggulan dalam bidang keilmuan Komunikasi dan Penyiaran Islam, menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di bidang ilmu komunikasi dan penyiaran Islam, melakukan penelitian di bidang Ilmu Komunikasi dan Penyiaran Islam. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka mengamalkan ilmu komunikasi dan penyiaran Islam, melaksanakan kerja sama dengan berbagai pihak yang terkait dengan komunikasi penyiaran Islam.

Prodi Bimbingan dan Konseling Islam telah menghasilkan sarjana yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam dakwah dan konseling Islam, menghasilkan tenaga konseling Islam yang profesional, memiliki kapasitas ilmu bimbingan dan konseling secara teoritis dan praktis.

Prodi Manajemen Dakwah mengembangkan pendidikan dan pengajaran dalam bidang ilmu manajemen dakwah, meningkatkan penelitian dalam bidang manajemen

dakwah, meningkatkan peran dan jurusan dalam bidang manajemen dakwah bagi masyarakat.

Prodi Pengembangan Masyarakat Islam mengembangkan pendidikan dan pengajaran di bidang Pengembangan Masyarakat Islam, mengembangkan penelitian dalam bidang pengembangan masyarakat Islam. Menghasilkan sarjana pengembangan masyarakat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Melakukan pengembangan masyarakat yang berwawasan keislaman. Meningkatkan peran serta upaya dalam pendampingan dan pengembangan masyarakat Islam. Memperluas kerja sama dengan berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tri darma perguruan tinggi dalam bidang pengembangan masyarakat Islam.

Prodi Kesejahteraan Sosial mengembangkan pendidikan dan pengajaran dalam bidang ilmu sosial dengan bekerja sebagai pekerja sosial (*social worker*) dan perencana kebijakan (*social policy maker*), educator dan sebagainya. Prodi Kesejahteraan juga menghasilkan Pekerja Sosial di organisasi nirlaba ataupun lembaga swadaya masyarakat yang berfokus pada bidang pengembangan masyarakat maupun pembangunan sosial.³⁵

Ada empat aspek yang dapat dikaitkan dengan fungsi alumni terhadap institusi yang meluluskannya. Keempat aspek tersebut, antara lain:

1. Alumni dapat berfungsi sebagai sumber informasi, Hal ini dimaksudkan bahwa keberadaan alumni di dunia kerja akan memberikan peluang informasi dan tempat lowongan pekerjaan, serta tempat bagi mahasiswa untuk melakukan magang atau PKL (Praktek Kerja Lapangan). Adanya hubungan baik dengan alumni,

³⁵ Database Panduan Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi. hal. 147-169

memungkinkan mahasiswa untuk dimudahkan dalam mencari kerja, lokasi magang, kerja praktek, lokasi penelitian, dan lain sebagainya. Jaringan ini sebaiknya bisa dijaga dan dipelihara supaya keberlangsungannya dalam jangka panjang dapat dijamin.

2. Alumni dapat berfungsi sebagai sumber daya manusia yang handal, Hal ini dimaksudkan bahwa alumni dapat diberdayakan sebagai tenaga yang handal dan tepat bagi perguruan tinggi, sebagai wujud dari Continuing Education atau pendidikan yang berkelanjutan. Caranya melalui pengembangan media belajar sepanjang hayat bagi alumni. Dalam konteks ini, alumni dipandang sebagai ahli yang memiliki kemampuan praktis atau disebut praktisi yang dapat mewarnai proses pembelajaran di perguruan tinggi.
3. Alumni dapat berfungsi sebagai sumber pendana. Aspek ini dimaksudkan bahwa alumni yang karirnya sudah mapan, dapat dijadikan referensi pendanaan perguruan tinggi. Pendanaan (sebagai *subject fundraising*), karena ketergantungan pembiayaan perguruan tinggi sebagian besar ditanggung pemerintah, serta mahasiswa ke depannya harus semakin dikurangi.
4. Alumni dapat berfungsi sebagai sumber evaluasi dan pengembangan institusi Alumni memegang peranan penting dalam memberikan masukan terhadap proses dan perbaikan bagi lembaga pendidikan itu sendiri termasuk perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan alumni sesungguhnya tidak hanya dipandang sebagai bagian dari hasil suatu proses pendidikan, akan tetapi lebih dari itu. Alumni memiliki peran yang penting bagi pengembangan perguruan tinggi, melalui serangkaian proses penelitian terhadap alumni, akan menghasilkan masukan yang

bermanfaat sebagai bahan evaluasi pengembangan perguruan tinggi yang bersangkutan.

c) Kompetensi Alumni

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competence* yang berarti “kecakapan atau kemampuan.” Sementara dilihat dari segi terminologi, para ahli berbeda dalam memberikan definisi tentang makna kompetensi, misalnya E. Mulyasa mengatakan bahwa kompetensi adalah “pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya.”³⁶ Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, nilai dengan yang dapat dipraktekkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah konstruk mengenai kemampuan untuk melakukan kontrol atas hidup untuk mengatasi masalah-masalah tertentu dengan efektif untuk menyelesaikan atau beradaptasi atas lingkungan.

Kompetensi kerja di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa: Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.³⁷ Hal ini berarti bahwa dalam melakukan penilaian dan pelatihan kepada orang lain mengenai kompetensi, maka yang harus dilakukan adalah mengembangkan pengukuran tampak dan menggunakannya untuk mengumpulkan data, fakta, atau bukti.

³⁶ E. Mulyasa., *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Jakarta: Rosdakarya, 2003) hal. 38

³⁷ Republik Indonesia, *Undang-undang No 13 Tentang ketenagakerjaan* Tahun 2003.

Yorke dan Knight menggunakan konsep kompetensi dalam bekerja dengan istilah *employability* atau kemampuan bekerja.³⁸ Istilah *employability* didefinisikan sebagai sekumpulan pencapaian (*achievement*) meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut personal yang lebih memungkinkan lulusan untuk memperoleh pekerjaan dan sukses dalam pilihan kerjanya serta memberi keuntungan bagi diri mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat, dan ekonomi secara keseluruhan. Kemampuan atau kecakapan lulusan diidentifikasi dengan beberapa karakteristik kecakapan dan kemampuan untuk:

1. Mengambil tindakan yang efektif dan tepat.
2. Menjelaskan apa yang ingin mereka capai.
3. Hidup dan bekerja dengan yang lain.
4. Dapat terus belajar baik secara individual maupun dengan yang lain dalam masyarakat yang beragam dan terus berubah.

Kompetensi yang dimiliki seorang lulusan dalam lingkungan pekerjaan, setidaknya memiliki dua kompetensi utama yaitu, hard skills dan Soft skill. Hard skill diartikan sebagai prosedur teknis atau tugas-tugas yang dapat diamati dan diukur. Sedangkan soft skills, merupakan “keterampilan manusia” yang bersifat intangible atau keterampilan yang tidak terlihat. Keterampilan ini dapat konsep yaitu: (1) Pengertian Karir, (2) Pengertian Pencapaian Karir, (3) Perkembangan Karir, (4) Teori Tentang Perkembangan Karir, (5) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Karir, (6) Aspek-aspek Pencapaian Karir.

³⁸ Yorke and Knight. *Stress in Young Career*. Journal of Bussiness Research 21:456-478. 2006

1. Pengertian Karir

Menurut Simamora Henry karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.³⁹

Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, minatnya. Sebaliknya apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang, dan kurang tekun. Agar seseorang dapat bekerja dengan baik, senang, dan tekun, diperlukan adanya kesesuaian tuntutan dari pekerjaan atau jabatan itu dengan apa yang ada dalam diri individu yang bersangkutan.

Nuraini mengatakan karir diartikan sebagai suatu transfer/pemindahan kejabatan yang memiliki tanggung jawab lebih tinggi dari sebelumnya yang dilalui seseorang selama hidupnya. Karir sebagai penunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.⁴⁰ Sedangkan pencapaian karir adalah proses melalui masa seseorang memilih sasaran karir (posisi di waktu yang akan datang) dan jalur karirnya (pola Pekerjaan yang berurutan yang membentuk Karir).

³⁹ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit STEI YKPN, 2001), hal. 505.

⁴⁰ Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Ainisyam, 2013), hal. 69

menurut Awan Budiawan menjelaskan bahwa Karir merupakan perwujudan diri yang bermakna melalui serangkaian aktifitas dan mencakup seluruh aspek kehidupan yang terwujud karena adanya kekuatan interpersonal. Perwujudan diri akan bermakna manakala ada kepuasan atau kebahagiaan diri dan lingkungan. Kesuksesan individu dalam karir akan tampak pada ketenangan, kenyamanan, kestabilan, dan kepuasan dalam bekerja.⁴¹ Hadriani Irman berpendapat bahwa karir adalah kronologis kegiatan dan perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap nilai serta aspirasi seseorang atas semua pekerjaan atau jabatan, baik yang telah maupun yang sedang dikerjakan.⁴² Dalam pengertian di atas dapat penulis simpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian pekerjaan, jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dunia kerja yang digeluti oleh seseorang selama hidupnya agar memberi kepuasan dalam dirinya.

Pengertian karir menurut Irianto dalam Gandi Aria Wijaya, pengertian karir meliputi elemen-elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkenaan mengenai kebijakan-kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan organisasi, sedangkan elemen subyektif menunjuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola karir dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya dengan mengubah pekerjaan/jabatan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (misalnya dengan

⁴¹ Awan Budiawan, *Bimbingan Konseling*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Depak RI, 2009), hal. 136.

⁴² Hadiarni Irman, *Konseling Karir*, (Batusangkar: STAIN Batusangkar Press, 2009), hal. 35

mengubah harapan).⁴³ Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karir adalah

Suatu pilihan profesi atau pekerjaan yang menjadi tujuan seorang individu. Karir juga dapat diartikan sebagai perkembangan dari perjalanan kehidupan kerja seseorang yang ditekuni secara serius dan ditingkatkan semaksimal mungkin. Jadi, dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kesadaran karir merupakan suatu keadaan, kesiagaan, kesedian, dimana individu mulai merencanakan, memahami, dan menghayati karir yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu.

2. Pengertian Pencapaian Karir

Menurut Mohamad Muspawi Pencapaian karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang yang memiliki profesi suatu organisasi atau perusahaan sebagai

Istilah pencapaian karir terdiri atas dua kata yaitu pencapaian dan karir. pencapaian berarti proses, cara, perbuatan merencanakan (merancang). Sedangkan kata karir dapat diartikan dengan sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Karir juga sebagai persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut usman perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang

1. ⁴³ Irianto, *Strategi Pengembangan Karier Pns Fungsional Umum Di Institut Pertanian Bogor Gandhi Aria Wijaya*, Jurnal Penyuluhan, Vol. 10, No. 1 (2014), h. 2–60.

ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.⁴⁴

Pencapaian karir adalah pencapaian yang fokus pada pekerjaan dan mengidentifikasi jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi. Adapun Supriatna mengatakan pencapaian karir adalah aktivitas peserta didik yang mengarah pada keputusan karir masa depan. Tujuan dari pencapaian karir adalah agar seseorang memiliki sikap positif terhadap karir di masa yang akan datang.⁴⁵ Hal ini menunjukkan sebuah pencapaian karir dibutuhkan dalam menetapkan tujuan masa depan.

Karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk lebih memahami dan sadar akan keterampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan konsekuensi pada dirinya sendiri. Jadi hal ini berupaya mengidentifikasi tujuan yang terkait dengan karir dan menetapkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Ana Rokhayati yang mengungkapkan bahwa pencapaian karir adalah proses pertimbangan mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personal lainnya, menuntut

Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian karir perlu dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek diantaranya keterampilan,

⁴⁴ Ridwan, *Penanganan Efektif, Bimbingan dan Konseling di Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hal.104.

⁴⁵ Renaldy Massie, Bernhard Tewel, and Greis Sendow, "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15, no. 5 (2015): 635–645.

minat, nilai, pengetahuan, motivasi, peluang, hambatan, dan konsekuensi pada diri sendiri serta karakteristik personal lainnya.

Donald Super memaparkan bahwa pencapaian karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah angkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Pencapaian karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Ana Rokhayati yang menyatakan bahwa “pencapaian karir merupakan proses pencapaian tujuan karir individu.”⁴⁶ yang ditandai dengan adanya tujuan yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan, citacita yang jelas terhadap pekerjaan, dorongan untuk maju dalam bidang pendidikan dan pekerjaan yang dicita-citakan, persepsi yang realistis terhadap diri dan lingkungan, kemampuan mengelompokkan pekerjaan yang diminati, memberikan penghargaan yang positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai, kemandirian dalam proses pengambilan keputusan, kematangan dalam hal mengambil keputusan, dan menunjukkan cara-cara realistis dalam mencapai cita-cita pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dipaparkan para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pencapaian pilihan karir tergantung dari pemahaman seseorang akan dirinya, yaitu pemahaman mengenal dirinya sendiri, seperti bakat, minat, cita-cita dan hubungannya dengan karir yang dipilihnya.

⁴⁶ Ana Rokhayati., “*Pengaruh SoftSkill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor,*” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* Vol 1 (2) (2017)

Kemampuan pencapaian karir yang matang erat kaitannya dengan pemahaman seseorang mengenai karir itu sendiri, suksesnya pencapaian karir seseorang dipengaruhi oleh adanya kemampuan pencapaian karir dan pengambilan keputusan yang matang. Individu yang memiliki kemampuan memahami dirinya artinya individu tersebut dapat memutuskan pilihan yang paling tepat sesuai dengan keadaan dirinya.

3. Perkembangan Karir

Perkembangan karir adalah serangkaian perubahan-perubahan yang terjadi setiap tingkat kehidupan dipengaruhi oleh pemahaman diri (*self*), nilai-nilai, sikap, pandangan, kemampuan yang dimiliki dan segala harapan dalam menentukan pilihan karir yang akan dipilihnya, dan merupakan suatu proses yang terjadi karena dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri pribadi seseorang dan pengaruh faktor eksternal di luar pribadi diri seseorang. Perkembangan karir juga merupakan suatu proses perkembangan sepanjang hidup yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pekerjaan pengalaman lainnya dan yang mempengaruhi keputusan-keputusan setiap individu mengenai karir dan gaya hidup.

Menurut Ulifa Rahma Perkembangan karir dalam kehidupan (*life career devlopment*) menunjuk suatu pandangan yang luas mencakup perkembangan manusia. Kehidupan (*life*) berarti semua aspek pertumbuhan dan perkembangan dari seluruh ruang kehidupan manusia. Karir meliputi berbagai tempat peranan dan peristiwa dalam kehidupan seseorang. Sedangkan perkembangan adalah serangkaian perubahan-perubahan.⁴⁷

⁴⁷ Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal32-33

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir, diantaranya: 1. Faktor internal Dibagi menjadi beberapa hal dan dapat dibedakan satu sama lainnya. Beberapa faktor internal tersebut membentuk keunikan kepribadian individu, yaitu:

- a. Taraf intelegensi, merupakan kemampuan siswa untuk mencapai prestasi-prestasi yang memiliki peranan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan, untuk melakukan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu, untuk menilai keadaan diri secara kritis, objektif.
- b. Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang kognitif, bidang keterampilan, bidang kesenian.
- c. Minat, merupakan kecenderungan yang menetap pada diri seseorang untuk merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan dalam bidang tertentu.
- d. Sifat-sifat kepribadian, sifat merupakan ciri-ciri kepribadian yang memiliki kecenderungan dan memberikan corak pada seseorang.
- e. Nilai-nilai kehidupan (values), nilai-nilai kehidupan merupakan beberapa konsep ideal yang diterima seseorang dan dijadikan sebagai pedoman atau pegangan hidup. Nilai-nilai sangat berpengaruh dan membentuk gaya hidup seseorang (life style).
- f. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki

oleh siswa dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat diganti dengan informasi yang lebih akurat, ada kemungkinan siswa mengalihkan perhatiannya dari beberapa jabatan yang mula-mula didambakan kejabatan lain.

- g. Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, berat badan, jenis kelamin, dalam bidang pekerjaan tertentu memerlukan keadaan jasmani berkaitan dengan ciri-ciri fisik seseorang.

2. Faktor eksternal

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

- a. Status sosial ekonomi keluarga, beberapa hal yang melatarbelakangi status sosial ekonomi orang tua adalah tingkatan pendidikan orang tua, penghasilan, status pekerjaan orang tua.
- b. Prestasi akademik, prestasi akademik diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian tertentu dalam kerja akademik terbukti pada hasil evaluasi belajar, hasil tes, nilai, atau hasil tes potensi akademik lainnya.
- c. Pendidikan, yaitu tingkatan atau jenjang yang dimiliki atau diperoleh melalui lembaga pendidikan. Pada dasarnya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut memperoleh pekerjaan atau jabatan tertentu dan penghargaan di masyarakat.

- d. Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil didalamnya.
- e. Lingkungan, lingkungan yang bersifat potensial maupun direayasa mempunyai hubungan yang positif terhadap sikap, perilaku, dan keseluruhan hidup dan kehidupan orang di sekitarnya.
- f. Perkembangan karir (*Career Development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

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

4. Teori tentang Perkembangan Karir

Pengembangan karir yang signifikan terjadi selama masa remaja. Remaja mulai memperjelas identitas karir mereka. Ginzberg dalam teori pilihan perkembangan karir

developmental career choice) menyatakan bahwa anak-anak dan remaja melalui tiga tahap pilihan karir⁴⁸, yaitu sebagai berikut:

A. Tahap fantasi:

0-11 tahun (masa kanak-kanak) Pada tahap fantasi, seseorang sering menyebutkan cita-cita mereka kelak, misalnya ingin menjadi dokter, petani, pilot, guru, tentara, dan lain-lain. Anak-anak juga senang bermain peran sesuai dengan peran yang mereka lihat di lingkungan mereka. Jabatan atau pekerjaan yang mereka inginkan atau perankan pada umumnya masih sangat dipengaruhi oleh lingkungan.

Dalam tahap ini, anak belum mampu memilih jenis pekerjaan atau jabatan secara rasional dan objektif karena mereka belum mengetahui bakat, minat, dan potensi mereka yang sebenarnya. Anak-anak hanya sekedar berfantasi saja secara bebas yang sifatnya sama sekali tidak mengikat.

B. Tahap tentatif :

Usia 12-18 tahun (masa sekolah menengah) Pada tahap tentatif, seseorang mulai menyadari bahwa mereka memiliki minat dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Tahap tentatif dibagi menjadi empat subtahap, yaitu sebagai berikut:

⁴⁸ Ginzberg, 2011, A Longitudinal Examination of Adolescent Career Planning and Exploration Using a Social Cognitive. Hal 87

1) Minat (*interest*)

Usia 11-12 tahun, anak cenderung melakukan pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan yang sesuai dengan minat dan kesukaan mereka saja.

C. Tahap realistik:

Usia (18 tahun ke atas) Memasuki tahap realistik, individu sudah mengenal secara lebih baik minat-minat, kemampuan, dan nilai-nilai yang ingin dikejar. Lebih lagi, individu juga sudah menyadari berbagai bidang pekerjaan dengan segala konsekuensi dan tuntutan masing-masing. Oleh sebab itu, pada tahap realistik remaja sudah mampu membuat perencanaan karir secara lebih rasional dan objektif. Tahap realistik dibagi menjadi tiga subtahap yaitu sebagai berikut:

1) Eksplorasi

Umumnya remaja mulai menerapkan pilihan-pilihan yang dipikirkan pada tahap tentatif akhir. Individu menimbang beberapa kemungkinan pekerjaan yang mereka anggap sesuai dengan bakat, minat, serta nilai-nilai dalam diri, namun individu belum berani mengambil keputusan tentang pekerjaan mana yang paling tepat. Termasuk di dalamnya masalah memilih sekolah lanjutan yang sejalan dengan karir yang akan mereka tekuni.

2) Kristalisasi

Remaja mulai merasa mantap dengan pekerjaan atau karir tertentu, berkat pengetahuan akan dunia kerja yang lebih luas, remaja makin terarah pada karir tertentu meskipun belum mengambil keputusan final.

3) Spesifikasi

Remaja sudah mampu mengambil keputusan yang jelas tentang karir yang akan dipilihnya.⁴⁹

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat kita ketahui bahwa permasalahan karir adalah permasalahan sepanjang hidup yang terus berkembang dan berlanjut dan merupakan permasalahan yang tidak dapat dihindari oleh setiap manusia. Dalam mengatasi setiap perkembangannya perlu adanya pemahaman dalam diri individu yang sesuai dengan potensi, kelebihan dan kekurangannya agar dapat mengambil keputusan dalam setiap pilihan secara tepat.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Karir

pencapaian karir dan pengelolaan karir yang efektif ada sejumlah faktor yang mempengaruhi pencapaian karir yang perlu dipahami oleh seseorang dalam merencanakan profesi baru serta merealisasikan karirnya meliputi:

a. Tahapan-tahapan kehidupan karir

Tahapan-tahapan karir dalam organisasi merupakan tahapan waktu dan usia seseorang sejak memasuki organisasi hingga usia pensiun, kecenderungan tahapan-tahapannya yang berkaitan dengan pencapaian tujuan karir dan apa yang sebaiknya dilakukan organisasi dalam setiap tahapan untuk membantu karyawan dalam pencapaian karirnya. Karena pencapaian karir lebih banyak merupakan tanggung jawab individu, maka yang dilakukan individu dalam upaya pengembangan karir meliputi tahapan-tahapan yaitu:

⁴⁹ Jhon W Santrock, *Remaja Jilid 2*, ed. Erlangga, Edisi 11 (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2007). hal 171

1. *Entrystage*

Entrystage merupakan tahap mulai memasuki organisasi yaitu waktu seseorang baru memasuki suatu organisasi sebagai profesi baru.

2. *Masterystage*

Masterystage adalah tahap dimana seseorang dengan pengalaman atau keahlian yang sudah didapat menginginkan jabatan baru yang biasanya yang lebih tinggi atau lebih menarik dan menantang.

3. *Passagestage*

Passagestage adalah masa profesi seseorang mempersiapkan pensiun, yang terjadi pada usia di atas 55 tahun, sehingga tidak lagi berpikir untuk naik jabatan atau beralih ke jabatan lain.

Menurut Winkel seperti yang dikutip oleh David yaitu ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang individu dalam membuat pencapaian karirnya, antara lain: keluarga, keadaan jasmani, pergaulan dengan teman sebaya, dan gaya hidup.⁵⁰ Selaras dengan Brek dalam David Ozora yang menyebutkan bahwa pencapaian karir seseorang ditentukan oleh beberapa hal yaitu :⁵¹

(a) Orang tua

Orang tua berperan dalam menentukan arah pilihan karir anaknya, walaupun akhirnya keberhasilan dalam menjalankan karir selanjutnya sangat tergantung pada kecakapan dan profesionalitas individu sendiri.

⁵⁰ Winkle, *Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Pustaka Setia. Hal 77

⁵¹ David Ozora, Lieli Suharti, and Hani Sirine, "Potret Perencanaan Karir Pada hal 90

(b) Teman sebaya

Individu yang tidak memiliki dorongan internal seperti bakat, minat dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas maka individu tersebut akan mengalami kegagalan, untuk itulah diperlukan dukungan eksternal dari teman sebaya.

(c) Jenis kelamin

Diakui atau tidak bahwa jenis kelamin kadang-kadang menentukan seseorang dalam memilih karir pekerjaan.

(d) Karakteristik individu

Individu yang memiliki bakat, minat, kemampuan, kecerdasan, motivasi internal tanpa paksaan dari orang lain biasanya akan mencapai keberhasilan dengan baik.

6. Aspek-aspek Pencapaian Karir

Bernandin dan Russel dalam Jhon W Santrock mengatakan bahwa pencapaian karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk lebih memahami dan sadar akan keterampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan konsekuensi pada dirinya sendiri. Hal ini sesuai dengan teori karir menurut Ginzberg yang mengatakan pencapaian karir seseorang berada pada tahap tentatif yang meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

- a. Minat, seseorang memilih pekerjaan atau kegiatan yang sesuai dengan minat dan kesukaan mereka saja.
- b. Kapasitas, seseorang memilih pekerjaan atau kegiatan didasarkan pada kemampuan masing-masing, di samping minat dan kesukaannya.
- c. Nilai, seseorang memilih kegiatan atau pekerjaan yang dihargai oleh masyarakat, dan yang kurang dihargai.

- d. Transisi, seseorang sudah memikirkan atau merencanakan karir berdasarkan minat, kemampuan, dan nilai-nilai yang ingin diperjuangkan.⁵²



⁵² Jhon W Santrock, *Remaja Jilid 2*, ed. Erlangga, Edisi 11 (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2007). hal 171

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif, yang membahas tentang identifikasi tempat dan kinerja Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam dalam pencapaian karirnya di Malaysia. Penelitian kualitatif ini menggunakan metode deskriptif. Menurut Husein Umar Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang telah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.⁵³

Penelitian kualitatif deskriptif ini untuk menggambarkan kinerja Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam dalam Pencapaian Karirnya di Malaysia. Mardalis Mengatakan Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan yang ada dilapangan.⁵⁴

B. Objek dan Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono, objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁵

⁵³ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 22

⁵⁴ Mardalis, *Metode Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 26

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 302

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah posisi tempat kerja, kualifikasi dan kinerja Alumni dalam pencapaian karir di Malaysia.

Subjek penelitian ini adalah alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam yang telah bekerja dan berkarir di instansi pemerintahan maupun swasta di Malaysia. Adapun subjek dalam penelitian ini berjumlah 6 orang dengan pertimbangan berdasarkan kriteria yang dipakai untuk menentukan subjek penelitian. Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian mempunyai peran sangat strategis karena pada subjek penelitian itulah data tentang variabel yang peneliti amati.

C. Teknik Pemilihan Subjek

Dalam pengambilan subjek penelitian, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa *purposive sampling* adalah cara mengambil subjek berdasarkan pada tujuan atau pertimbangan tertentu. Teknik ini biasanya dilakukan karena beberapa pertimbangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sample yang besar dan jauh serta dalam hal ini dipertimbangkan juga orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang di harapkan.⁵⁶ Seterusnya, secara keseluruhan Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia sebanyak 84 org yaitu lelaki sebanyak 55 dan perempuan sebanyak 29 orang.

Adapun yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan subjek dalam penelitian ini adalah, peneliti mengambil kriteria subjek adalah sebagai berikut:

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 183.

- (a) Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam yang sudah memiliki karir
- (b) Alumni yang berkerja sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Suharsimi Arikunto mengatakan Pengumpulan data adalah suatu langkah dalam suatu aktifitas, sebab kegiatan ini sangat menentukan keberhasilan suatu penelitian, karena kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambilan data atau alat pengukurannya.⁵⁷ Untuk memperoleh data yang akurat, dan agar dapat memahami secara lebih jelas tentang Identifikasi tempat dan kinerja Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam dalam pencapaian karirnya di Malaysia Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Cholid Narbuko dan Nur Achmadi mengatakan Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengar secara langsung informasi-informasi atau keterangan keterangan.⁵⁸ Esterberg dikutip dalam sugiyono mengemukakan beberapa macam wawancara yaitu wawancara terstruktur, semiterstruktur dan tidak terstruktur.⁵⁹

a. Wawancara terstruktur.

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal.79

⁵⁸ Cholid Narbuko dan Nur Achmadi, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 83.

⁵⁹ Sugiyono. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, ..., hal. 145.

b. Wawancara Semi terstruktur.

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam in-depth-interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan informan.

c. Wawancara tidak terstruktur.

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara struktur karena peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dengan menggunakan struktur pedoman wawancara yang sudah dibuat.

2. Dokumentasi

Peneliti memperoleh data yang lebih jelas, kemudian peneliti mengumpulkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan Pencapaian Karir Alumni, yaitu dengan mengambil gambar dengan kamera dan alat rekam

E. Teknik Analisis Data

Menurut Lexy J. Moleong Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari observasi, wawancara sampai dengan dokumen pribadi.⁶⁰ Analisis data ini disusun secara sistematis dan dijabarkan dan ditarik kesimpulan sehingga dapat diceritakan kepada orang lain. Sugiyono Mengatakan Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan model Miles dan Huberman. Dalam model ini dibagi menjadi tiga tahap yaitu:⁶¹

1. Data Reduction

Mereduksi data berarti merangkum, memilih data dan memfokuskannya. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi. Semua data yang didapatkan dari hasil wawancara dan dokumentasi dari alumni BKI yang memiliki karir dari instansi pemerintahan maupun swasta di Malaysia dikumpulkan dan dirangkum. Kemudian disesuaikan dengan fokus penelitian.

2. Data Display

Menampilkan data yang telah didapatkan dari hasil penelitian lapangan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Mendisplaykan data dapat mempermudah memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Data yang diperoleh dari wawancara dan

⁶⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi ...*, hal. 334

dokumentasi yang sudah dirangkum untuk dipahami lebih dalam dengan tujuan mencapai suatu kesimpulan.

F. Prosedur Penelitian

Untuk memperjelas langkah dalam melakukan penelitian ini maka akan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu tahap pra lapangan, lapangan dan penulisan laporan:

1. Tahap Pra Lapangan

Peneliti melakukan persiapan untuk melakukan penelitian lapangan, seperti mengurus surat izin peneliti yang gunanya sebagai pembenaran bahwa peneliti benar ada melakukan penelitian dan data yang didapat bukanlah data yang ilegal, kemudian membuat pedoman wawancara yang berguna untuk memudahkan peneliti melakukan wawancara pada saat melakukan penelitian karena daftar pertanyaan yang akan diajukan telah dibuat terlebih dahulu untuk menyiapkan keperluan lainnya.

2. Tahap Lapangan

Pada tahap ini, peneliti mewancarai dengan responden melalui media sosial yakni via *whatsapp* (*video call*) berdasarkan daftar wawancara yang telah dibuat sebelumnya. Agar hasil wawancara tidak hilang maka disini peneliti menggunakan alat perekam suara, di karenakan supaya data yang telah diperoleh oleh subjek penelitian dapat disimpan terlebih dahulu sebelum peneliti membuat laporan.

3. Tahap Penulisan Laporan

Pada tahap ini hasil yang didapat dari lapangan dibuat dalam bentuk laporan. Penulisan laporan ini dituliskan dalam bentuk Bab IV yang dilakukan mulai dari reduksi data, penyajian data, dan yang terakhir penarikan kesimpulan.



BAB IV

DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Dalam sub bahagian ini ada empat aspek yang akan dideskripsikan sesuai dengan hasil temuan lapangan, yaitu; (1) Gambaran Umum Fakultas Dakwah dan Komunikasi, (2) Deskripsi tentang posisi tempat kerja dan kiprah para alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam, (3) Deskripsi tentang kualifikasi dan kompetensi alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di dalam memilih karirnya, (4) Deskripsi tentang kinerja dan pencapaian karir para alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia.

1. Gambaran Umum Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dalam sub bagian ini ada 4 aspek yang akan dideskripsikan sesuai dengan temuan lapangan yaitu: (a) Sejarah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, (b) Visi dan Misi Prodi Bimbingan dan Konseling Islam, (c) Struktur Organisasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

a. Sejarah singkat Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Fakultas Dakwah dan Komunikasi merupakan salah satu dari sembilan fakultas yang terdapat di lingkungan UIN Ar-Raniry. UIN Ar-Raniry sendiri sebelumnya bernama IAIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh yang terkenal sebagai jantung hati masyarakat Aceh. Fakultas ini didirikan pada tanggal 3 Oktober 1968 dan merupakan Fakultas Dakwah pertama di lingkungan IAIN seindonesia.

Kehadiran Fakultas Dakwah sendiri tidak dapat dipisahkan dari salah seorang sosok pemimpin Aceh Prof. Ali. Hasjmy yang pernah menjabat sebagai Rektor IAIN Ar-Raniry dan Dekan Fakultas Dakwah selama tiga periode (1968- 1971, 1971-1975 dan 1975-1977). Dari tokoh

pendiri Kota Pelajar Darussalam inilah lahir ide mendirikan Fakultas Dakwah. Ide ini berawal dari pemahamannya terhadap sumber pokok ajaran Islam al-Qur'an dan al-Hadits yang menyebutkan bahwa dakwah merupakan tugas pokok yang harus dilakukan oleh seluruh umat Islam.

Pertama sekali didirikan Fakultas Dakwah hanya memiliki dua jurusan yaitu Jurusan Penerangan dan Penyiaran Agama Islam (PPAI) kemudian berubah menjadi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) (sampai sekarang) dan Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Masyarakat (BPM) kemudian berubah menjadi Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI) dan sekarang berubah menjadi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) (sampai sekarang). Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan terutama sekali teori-teori keilmuan dakwah dan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap dakwah dalam cakupan yang lebih luas, maka saat ini bertambah menjadi empat Program Studi (Prodi), yaitu: Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI)/Bimbingan Konseling Islam (BKI), Manajemen Dakwah (MD) dan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI). Keempat jurusan ini mengembangkan seluruh aspek dakwah dalam berbagai dimensi.

Perkembangan terakhir menunjukkan, setelah terjadinya bencana gempa dan tsunami timbul keinginan untuk mengembangkan konsentrasi-konsentrasi baru yang marketable dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat Aceh sehingga lahir dua konsentrasi baru yaitu Konsentrasi Jurnalistik di bawah Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam serta Konsentrasi Kesejahteraan Sosial di bawah Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam. Pada tahun 2018 Prodi Kesejahteraan Sosial (Kessos) resmi menjadi salah satu prodi yang ada di fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, dengan bertambahnya Program Studi Kesejahteraan Sosial maka sekarang Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry memiliki sebanyak lima prodi, yaitu Komunikasi dan Penyiaran Islam, Bimbingan dan Konseling Islam, Manajemen Dakwah, Pengembangan Masyarakat Islam dan Kesejahteraan Sosial.

Fakultas Dakwah genap berusia (52) Tahun dan dalam rentang waktu tersebut fakultas ini telah mengalami banyak pengalaman, baik yang sifatnya tantangan dari berbagai aspek maupun dukungan dari berbagai pihak yang menginginkan majunya fakultas ini. Seiring dengan bertambahnya usia, Fakultas Dakwah telah menghasilkan ribuan alumni yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia dan bekerja di berbagai instansi pemerintah dan swasta. Kondisi ini menunjukkan bahwa Fakultas Dakwah dan Komunikasi ikut berperan dalam memajukan masyarakat di berbagai sektor sesuai dengan keahlian yang ada.

Hal ini merupakan salah satu bentuk realisasi dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yang harus diwujudkan oleh sebuah lembaga pendidikan yang menjunjung tinggi nilai-nilai pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tanpa ketiga unsur Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut maka nilai sebuah lembaga pendidikan tinggi belum sempurna dan dengan demikian kehadirannya di tengah-tengah masyarakat menjadi kurang diperhitungkan.⁶²

b. Visi dan Misi Prodi Bimbingan dan Konseling Islam

a). Visi

mewujudkan prodi yang unggul dalam pengembangan ilmu bimbingan dan konseling islam secara professional guna memenuhi kebutuhan layanan konseling komunitas.

b). Misi

1. Terwujudnya pendidikan dan pengajaran yang terintegrasi antara islam dengan ilmu pengetahuan dalam melaksanakan keahlian akademik dan professional.
2. Terlaksananya kegiatan penelitian dalam pengembangan ilmu Bimbingan dan Konseling Islam yang inovatif dan aplikatif.

⁶² Sumber online: fdk.uin.ar.-raniry.ac.id

3. Terlaksananya kegiatan pengabdian pada masyarakat sebagai wujud tanggungjawab keilmuan dan pengamalan ajaran islam.
4. Terjalannya kerjasama dan kemitraan dengan berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta pada tingkat local, nasional dan internasional.

c. Sturktur Organisasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Perkembangan kepemimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi sejak di dirikan adalah sebagai berikut:

1. Hasjmy, (1968-1971, 1971-1975 dan 1975-1977).
2. M. Tharir Harun, (1977-1978, 1978-1980 dan 1980-1982).
3. Syahabuddin Mahyiddin, (1982-1985).
4. Abdurrahman Ali, (1985-1988).
5. M. Hasan Basry, MA (1988-1991).
6. Amir Hasan Nasution, (1991-1996).
7. H. Rusjdi Ali Muhammad, SH, (1996-2000).
8. H. Rusjdi Ali Muhammad, SH, (2000-2001).
9. H. Rahman Kaoy, (2001-2004).
10. Hj. Arbiyah Lubis, (2004-2008).
11. Maimun Yusuf, M.Ag, (2008-2012).
12. A. Rani, M.Si, (2012-2016).
13. Kusmawati Hatta, M.Pd, (2016-2018).

14. Fakhri, S.Sos.,Ma, (2018-2022).

15. Kusmawati Hatta, M.Pd, (2022-Sekarang).

2. Deskripsi Tentang Posisi Tempat Kerja dan Kiprah Para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia.

Untuk mendapatkan data deskriptif terkait tempat & posisi kerja serta kiprah para alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia. Maka penulis melakukan wawancara dengan Alumni 1). Mohammad Amir Fahmie Bin Sadli. 2) Muhammad Firdaus Bin Md Karim. 3) Syafiq Bin Ismail. 4) Muhammad Nor Syafiq Bin Khairuddin. 5) Hafiz Bin Nordin. 6) Yasir Bin Othman.

1) Wawancara Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.

1. Menurut Mohammad Amir Fahmie Bin Sadli, S.Sos mengatakan :

R1 merupakan Alumni FDK prodi Bimbingan dan Konseling Islam leting 2014 dan telah menamatkan pengajian di Uin Ar- Raniry tahun 2019. Anak kelahiran Parit Buntar Perak. R1 sudah 2 tahun berkerja sebagai pegawai psikologi dan Konseling di dalam Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) dan sekarang masih berkhidmat di Daerah Bentung Negeri Pahang. Selain itu, R1 berasa senang memegang jawatan ini kerna beliau telah mencapai cita-citanya menjadi seorang konselor profesional dan dapat membantu konseli yang mempunyai masalah kesihatan mental dan prilaku seseorang. Menurut R1 pekerjaan yang dimiliki sudah sesuai dengan jurusanya dimasa kuliah dalam bidang Bimbingan dan Konseling Islam.

2. Menurut Muhammad Firdaus Bin Md Karim S,Sos. Mengatakan:

R2 merupakan Alumni FDK prodi Bimbingan dan Konseling Islam leting 2014 dan telah menamatkan pengajian di Uin Ar- Raniry tahun 2018. Anak kelahiran Sri Manjung Perak. R2 sudah 2 tahun berkerja sebagai pegawai psikologi dan Konseling di dalam Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) dan sekarang masih berkhidmat di Daerah Cameron Highland Negeri Pahang. Sebelum berkhidmat di bawah Kementerian kasihatan Malaysia

(KKM), R2 sempat bekhidmat di bawah Persatuan Kounselor Malaysia (PEKA), setelah itu menyambung pelajaran di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) selama 2 tahun. Menurut R2 pekerjaan yang dimiliki sudah sesuai dengan jurusanya dimasa kuliah yaitu Bimbingan dan Konseling (BKI)

3. Menurut Syafiq Bin Ismail S,Sos. Mengatakan:

Saudara R3 merupakan Alumni FDK prodi Bimbingan dan Konseling Islam *letting* 2016 dan telah menamatkan pengajian di UIN Ar-Raniry tahun 2021. Anak kelahiran Pulau Pinang. Setelah tamat pengajian di UIN Ar- Raniry, R3 menjadi seorang Guru dan dilantik sebagai Koordinator atau Penyelia Program Pelajar anak-anak Sd sekitar umur 8 hingga 12 tahun di Pulau Pinang. Menurut R3 sesuai dengan jurusan yang ditekuni waktu kuliah. Dan kini R3 sudah berkhidmat hampir 3 tahun di Yayasan Islam Kerajaan Negeri Pulau Pinang.

4. Menurut Muhammad Nor syafiq Bin Khairuddin S, Sos. Mengatakan:

R4 merupakan Alumni FDK prodi Bimbingan dan Konseling Islam *letting* 2017 dan telah menamatkan pengajian di Uin Ar- Raniry tahun 2020. Anak kelahiran Klang Selangor. R4 sudah bekerja sebagai guru tahfiz selama dua tahun. R4 memegang jawatan sebagai Asisten Pentadbiran sebuah sekolah Tahfiz Klang Selangor. R4 seorang guru yang mengajar tentang agama Islam dan guru tasmik bagi siswa penghafaz al-qur'an. Setelah beberapa bulan R4 dilantik sebagai asisten sekolah. R4 menjadi guru Tahfiz adalah salah satu impiannya di masa kanak-kanak. Menurut R4 perkerjaan yang dimiliki ini sudah sesuai dengan jurusanya dimasa kuliah, Kerna menjadi guru tidak mudah harus pintar mengurus waktu dan bisa menangani emosional dengan lebih baik

5. Menurut Hafiz Bin Nordin S,Sos Mengatakan:

R5 merupakan Alumni FDK prodi Bimbingan dan Konseling Islam *letting* 2015 dan telah menamatkan pengajian di Uin Ar- Raniry tahun 2018. Anak kelahiran Puchong Selangor. R5 sudah 3 tahun berkerja sebagai pegawai psikologi dan Konseling di dalam Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM). Selain itu, R5 berasa senang memegang jawatan ini kerna beliau telah mencapai cita-citnya menjadi seorang konselor profesional. Menurut R5 pekerjaan yang dimiliki sudah sesuai dengan jurusanya dimasa kuliah.

Menurut R5 peluang berkarir sebagai konselor di Malaysia cukup baik, terutama dengan peningkatan kesedaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan mental.

6. Menurut Yasir Bin Othman S.Sos. Mengatakan:

R6 merupakan Alumni FDK prodi Bimbingan dan Konseling Islam *letting* 2016 dan telah menamatkan pengajian di Uin Ar-Raniry tahun 2021. Anak kelahiran Sik Kedah Malaysia. Setelah tamat pengajian di UIN, meneruskan perusahaan milik orang tuannya yaitu kolam memancing dan mempunyai perniagaan sewa lapangan futsal. Menurut R6 pekerjaan yang dimiliki ini tidak beberapa sesuai dengan jurusnya dimasa kuliah, kerna pekerjaan R6 itu lebih kepada perniagaan, akan tetapi ilmu BKI dipelajari itu senantiasa dipraktekan dalam kehidupan seharian misalnya cara pengendalian emosi dan lain-lain.

Berdasarkan deskripsi data penelitian terkait dengan posisi tempat kerja dan kiprah Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia maka dapat disimpulkan bahwa 3 alumni bekerja sebagai pegawai psikologi dan Konseling di dalam Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) tetapi berlainan provinsi yaitu R1, R2 di Pahang manakala R5 di Selangor. R1 dan R2 sudah bekerja selama 2 tahun manakala R5 sudah bekerja selama 3 tahun di Jabatan Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM). R3 bekerja sebagai guru dan posisi tempat kerjanya sebagai Koordinator atau Penyelia Program Pelajar anak-anak Sd sekitar umur 8 hingga 12 tahun di Pulau Pinang. R4 bekerja sebagai guru tahfiz selama dua tahun dan posisi tempat kerjanya sebagai Asisten Pentadbiran sebuah sekolah Tahfiz di Klang Selangor. Akhir sekali, R6 berkerja di perusahaan milik orang tuannya yaitu kolam memancing dan mempunyai perniagaan sewa lapangan futsal.

3. Deskripsikan Tentang Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di dalam Memilih Karirnya.

Untuk mendapatkan data deskriptif terkait kualifikasi dan kompetensi alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam yang sudah bekerja dan memilih karirnya.

Maka penulis melakukan wawancara Alumni 1). Mohammad Amir Fahmie Bin Sadli. 2) Muhammad Firdaus Bin Md Karim. 3) Syafiq Bin Ismail. 4) Muhammad Nor Syafiq Bin Khairuddin. 5) Hafiz Bin Nordin. 6) Yasir Bin Othman.

1) Wawancara dengan Alumni BKI:

1. Menurut Mohammad Amir Fahmie Bin Sadli, S.Sos mengatakan :

R1 telah menamatkan pengajiannya yaitu Master/S2 Jurusan Bimbingan dan Konseling di *University* Kebangsaan Malaysia (UKM) pada tahun 20/2/2021. Untuk menjadi konselor profesional di Malaysia wajib ada kualifikasi dalam peringkat ijazah/ S2 dan harus bersaing kerana pada masa itu pemilihan untuk menjadi konselor amatlah sedikit. R1 juga sering terlibat dengan Bencana alam, dan melakukan sesi konseling bersama klien secara individu maupun kelompok. Selain itu, R1 terlibat dalam *psikitri ward (PSY PASIEN)*. Selain itu, R1 mengatakan bahwa menjadi seorang konselor harus belajar lebih tinggi kerana membantu orang dalam keadaan bermasalah kesihatan mental tidak semudah abc kerana setiap orang mempunyai penyakit yang berbeza-beza, paling sulit klien yang R1 tangani adalah pesakit skizopherenia , kerana R1 pertama kali menangani pasien pemikiran yang abnormal.

2. Menurut Muhammad Firdaus Bin Md Karim S,Sos. Mengatakan:

R2 merupakan seorang pegawai Psikologi Konseling di Cameron Hightland Pahang. R2 juga seorang yang aktif dalam organisasi Persatuan Kebangsaan Malaysia di Indonesia (PKPMI), jadi sering terlibat acara anak Malaysia di Indonesia. R2 memiliki *public speaking* yang bagus dan seorang penhafaz Al-Quran 30 Juz. Menurut R2 menjadi seorang konselor bukanlah senang kerana harus banyak belajar dan sentiasa perbaiki diri menjadi lebih baik, menurut R2 setiap orang mempunyai masalah yang berbeza-beza dan cara penyelesaian pun cara yang berbeza-beza.

3. Menurut Syafiq Bin Ismail S,Sos. Mengatakan:

R3 seorang yang aktif dalam Organisasi Persatuan Kebangsaan Pelajar Malaysia Indonseia (PKPMI) dan memegang jawatan sebagai Presiden, ketika itulah R3 mendapat panggilan dari Kerajaan Negeri dan melantik R3 menjadi seorang Koordinator atau penyelia program bagi anak-anak sd dan telah membuat satu buku atau module belajar yang berkaitan tentang

kemahiran membaca, menulis, mengira. Kegiatan ini memfokuskan kepada anak-anak sd yang kurang berkemampuan di Pulau Pinang. Kamampuan R3 mampu merancang satu Program Belajar untuk anak-anak luar bandar dan sekarang dibawah jagaannya R3 mempunyai seramai 205 pelajar anak-anak sd yang kurang berkemampuan di Pulau Pinang. Menurut R3 pekerjaan ini membuat ia rasa bertanggungjawab dalam mendidik anak-anak dalam pembelajaran.

4. Menurut Muhammad Nor syafiq Bin Khairuddin S,Sos. Mengatakan.

R4 adalah seorang penghafaz Al-qur'an 30 Juz jadi beliau membantu siswanya memantapkan bacaan Al-qur'an dan Tajwid. R4 juga memiliki kemampuan di dalam public speakingnya sehingga R4 seringkali dijadikan sebagai moderator di beberapa acara rasmi. Menurut R4 dapat mengetahui cara mengurus Maahad Tahfiz dengan baik setelah diberikan amanah dalam pentadbiran. Menurut R4 jika pekerjaan seseorang sesuai dengan hobi dan bakat seseorang, maka akan mudah dalam memjalannya.

5. Menurut Hafiz Bin Nordin S,Sos Mengatakan:

R5 seorang pegawai psikologi konseling di Puchong Selangor, jadi tugas R5 membantu klien dalam menangani permasalahan dihadapinya. Menurut R5 Untuk menjadi seorang konselor, diperlukan kombinasi keahlian interpersonal, keterampilan komunikasi dan pendidikan yang tinggi agar ketika kita menghadapi klien, kita sudah siap untuk membantunya. Sebelum menjadi seorang konselor, R5 pernah bekerja semestara di sebuah klinik kerajaan selama 5 bulan, setelah itu R5 menyambung pelajarannya di University Kebangsaan Malaysia (UKM) selama 2 tahun.

6. Menurut Yasir Bin Othman S,Sos. Mmemengatakan:

R6 merupakan ahli Perniagaan dan bijak dalam pengurusan kewangan. Tugas R6 adalah mempromosikan kolam memancing di media sosial dan menjaga kebajikan pekerjaanya dengan baik dan pemakanan ikan. Hal itu, R6 sentiasa memperhatikan dan mengenalpasti permasalahan berlaku dalam penjagaan kolam ikan misalnya penurunan kualitas air akibat pemakaian bahan kimia yang tidak tepat. Selain itu, R6 memiliki pekerjaan lain yaitu mengajar ngaji di kampungnya.

Berdasarkan deskripsi data penelitian terkait dengan Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia maka

dapat disimpulkan bahwa ada 3 alumni bekerja di Jabatan Kementerian Kesihatan (KKM) wajib ada sijil dalam peringkat ijazah/ S2 dan harus bersaing kerana pada masa itu pemilihan untuk menjadi konselor terlalu banyak. Dan kompetensi menjadi seorang konselor harus memiliki ketrampilan dan karakteristik yang diperlukan untuk memberikan bantuan yang efektif kepada individu maupun kelompok yaitu pemahaman yang mendalam tentang ilmu psikologi dan konseling. Seterusnya, ada 2 responden yang karirnya sebagai Guru dan mempunyai bakat pada diri mereka yaitu pengetahuan meteri, ketrampilan dalam pembelajaran dan kemampuan menyusun rencana pengajaran. Akhir sekali, ada 1 orang bekerja di perusahaan milik orang tuanya, tugas R6 adalah pengurusan kewangan dan mempromosikan kolam memancing ikan dan penyewaan lapangan futsa di media sosial serta menjaga kebajikan pekerjaanya dengan baik dan pemakanan ikan.

4. Deskripsi Tentang Kinerja dan Pencapaian Karir para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia.

Untuk mendapatkan data deskriptif terkait Kinerja & Pencapaian Karir Para Alumni Fakultas Dakwah dan Komunikasi di Malaysia. Maka penulis mewawancarai Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam yang bekerja di Malaysia 1). Mohammad Amir Fahmie Bin Sadli. 2) Muhammad Firdaus Bin Md Karim. 3) Syafiq Bin Ismail. 4) Muhammad Nor Syafiq Bin Khairuddin. 5) Hafiz Bin Nordin. 6) Yasir Bin Othman.

1. Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam :

1. Menurut Mohammad Amir Fahmie Bin Sadli, S.Sos mengatakan:

Sebelum menjadi seorang pegawai psikologi konseling, R1 berkerja sebagai guru di sebuah sekolah swasta selama dua tahun. Bagi R1 itu adalah satu proses dan pengalaman beliau menjadi seorang konselor. R1 bertanggungjawab untuk menjadi *volunteer counselor* di beberapa tempat yaitu tujuh klinik kesihatan dan satu hospital. R1 juga sering aktif dalam mengadakan beberapa program di sekolah- sekolah berkaitan dengan konseling dan kesihatan mental. Menurut R1 menjadi seorang konselor harus ada *self reward* contoh healing di tepi pantai atau *hikking* itu antara salah satu mereset balik pemikiran menjadi lebih baik. R1 bersyukur kerna pemilihan

karirnya udah tepat yaitu menjadi seorang konselor profesional dan sesuai dengan jurusan yang telah diikuti.

2. Menurut Muhammad Firdaus Bin Md Karim S,Sos. Mengatakan:

Pengalaman R2 bekerja di bawah PEKA membuat R2 menjadi seorang yang berkeyakinan dan cepat menyesuaikan diri dalam pekerjaannya sebagai seorang Konselor yang Profesional. R2 sering terlibat dalam program konseling dan kesihatan mental di sekolah-sekolah Negeri Pahang. R2 tidak memiliki pekerjaan sampingan di luar jam kantornya. Pekerjaan ini mendukung R2 kerna pekerjaan ini adalah salah satu impiannya semasa di Uin. R2 sangat bersyukur di kelilingi orang-orang baik dan positif kerna sering memberi kata-kata semangat. R2 mengatakan setiap masalah mesti ada jalan penyelesaian.

3. Menurut Syafiq Bin Ismail S,Sos. Mengatakan:

R3 sudah bekerja sabagai Koordinator ini sudah hampir 3 tahun, banyak cabaran yang ditempuhi dan cabaran itu R3 menjadi satu pembelajaran dan pengalaman. R3 merasa puas apabila sebahagian orang tua mengucapkan terima kasih kepada R3 kerna sudah ada peningkatan dalam pembelajaran. Dan ini pencapaian terbesar R3 adalah dapat mengubah tahap pembelajaran anak-anak luar bandar ini dalam meningkatkan skill pembelajaran. Menurut R3 selagi kita hidup selagi itulah sentiasa memberi manfaat kepada orang lain, kerna memanfaatkan/berbuat baik untuk orang lain adalah salah satu saham kita di akhirat nanti.

4. Menurut Muhammad Nor syafiq Bin Khairuddin S,Sos. Mengatakan.

R4 mengatakan pekerjaan ini salah satu bidang yang diminati dan salah satu hobinya yaitu menghafaz Al-quran. Setelah menamatkan pengajian di uin, R4 mendapat guru tetap di Sekolah Maahad Tahfiz. R4 sangat bersyukur dapat perkerjaan ini kerna R4 menjadikan hobinya sebagai satu pekerjaan baginya. Selain itu, R4 juga seorang Imam di surau tempat tinggalnya Klang Selangor.

5. Menurut Hafiz Bin Nordin S,Sos Mengatakan:

Menurut R5 berkarir sebagai konselor memerlukan dedikasi, komitmen terhadap pembelajaran dan kepekaan terhadap kebutuhan klien. Menurut R5 jangan cepat menyerah dan selalu berserah pada Allah, selalu positif dan sentiasa belajar dari kesilapan. R5 juga selalu mengadakan program di

sekolah-sekolah Negeri Selangor untuk memberi pendedahan pentingnya kita belajar tentang ilmu kesehatan mental. Perkejaan ini adalah salah satu cita-cita R5 untuk menjadi seorang konselor.

6. Menurut Yasir Bin Othman S, Sos. mengatakan:

R6 mengatakan bahwa pekerjaan ini adalah salah satu impian dari kecil walaupun jurusannya tidak sesuai terhadap kariernya. Akan tetapi itu tidak akan merugikannya kerana ilmu yang diperolehi bisa diparatekkan di dalam kehidupan seharian. R6 juga membuka perniagaan yaitu penyewaan lapangan futsal, sekarang sudah ada 2 cawangan di tempatnya. Menurut R6 pekerjaan ini adalah salah satu hobinya yaitu memancing jadi R6 bisa memanfaatkan hobinya menjadikan satu pekerjaan yang lumayan dan menguntungkan buat R6.

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang terkait dengan Kinerja dan Pencapaian Karir Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseking Islam di Malaysia maka dapat disimpulkan bahwa ada 3 responden yang menjadi konselor dan mereka bertanggung jawab bagi membantu klien atau konseli dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi dan juga sering terlibat dengan program luar misalnya mengadakan beberapa program di sekolah-sekolah berkaitan dengan konseling dan kesihatan mental serta membuat sesi konseling apabila berlaku bencana alam. Seterusnya, ada 2 responden pencapaian karinya menjadi guru yaitu dapat membantu pelajar dalam pembelajaran dan Berjaya meningkatkan kemampuan anak siswanya di dalam pembelajaran. R6 terhadap pencapaian karinya adalah menjaga dan membantu perusahaan orang tuanya yaitu kolam ikan dan penyewaan 2 lapangan futsal dari segi kewangan dan kebajikan perusahaan kerana itu adalah salah satu impiannya di masa kecil.

B. Pembahasan Data Penelitian

Data yang ditemukan dalam penelitian ini dibahas kedalam 3 aspek komponen yaitu : (1) posisi tempat kerja dan kiprah para alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia, (2) kualifikasi dan kompetensi alumni Jurusan

Bimbingan dan Konseling Islam di dalam memilih karirnya, (3) kinerja dan pencapaian karir para alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia.

1. Pembahasan tentang Posisi Tempat Kerja dan Kiprah para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia.

Setelah peneliti mengumpulkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan metode wawancara dengan teknik menganalisis data yang dipilih oleh peneliti yang menggunakan analisa deskriptif kualitatif maka selanjutnya peneliti akan menjelaskan lebih lanjut hasil penelitian.

Posisi tempat kinerja dan kiprah para alumni BKI di Malaysia semuanya memiliki posisi kinerja sesuai dengan lulusan jurusan dimasa kuliahnya. Setiap pegawai yang memiliki posisi kerja didapati bisa menyesuaikan diri dengan memperoleh hasil kinerja yang baik dan bertanggungjawab sehingga disetiap pekerjaan bisa terciptanya potensi pada diri seseorang.

Siswanto Sastrohadwiryo mengatakan kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental seseorang untuk mengerjakan semua pekerjaan. Kerja adalah suatu aktifitas, namun tidak semua aktifitas manusia sebagai pekerjaan. Karena di dalam makna pekerjaan terkadang ada dua aspek yang harus dipenuhi secara nalar yaitu sebagai berikut:

- a. Aktifitas dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan kerja, atau produk yang berkualitas.
- b. Apa yang dilakukan tersebut, dilakukan karena kesenjangan, sesuatu yang direncanakan, karena itu terkadang di dalamnya suatu semangat mengerahkan

segala potensi yang dimiliki sehingga apa yang dikerjakan benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat kerja diartikan sebagai kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁶³

Menurut Husein Umar Pekerjaan merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis pekerjaan merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen.⁶⁴ Isi pekerjaan hasil dari analisis pekerjaan dalam bentuk tertulis inilah yang sering disebut dengan deskripsi pekerjaan.

Selanjutnya, agar suatu pekerjaan dapat dikerjakan oleh orang yang tepat. Suatu organisasi akan tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungan, manakala didukung oleh ketangguhan manusianya. Untuk mewujudkan ketangguhan manusia dalam organisasi, analisis pekerjaan yang disebut analisis jabatan. Melalui analisis pekerjaan akan dapat perkiraan pekerjaan atau jabatan.

Abdurrahmat Fathoni mengatakan Analisis pekerjaan merupakan suatu proses secara mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan, untuk memperoleh manfaat dari hasil kerja. Analisis pekerjaan harus dapat memberikan keterangan tentang tugas, tanggung jawab, sifat pekerjaan serta syarat jabatannya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.⁶⁵

⁶³ Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Jakarta: Bumi Aksara,

⁶⁴ Husein Umar, Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm. 6.

⁶⁵ Abdurrahmat Fathoni, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hal. 133-134

Aspek-aspek pengembangan pekerjaan bekerja adalah kebutuhan, jadi hakekat dari pekerjaan adalah berkaitan dengan hidup dan kehidupan manusia, di dalam bekerja bukan hanya memerlukan keputusan materi, atau non materi yang paling penting adalah selalu mencukupi apa yang telah dikerjakan, baik berhasil melakukan suatu pekerjaan maupun tidak berhasil atau gagal dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena pada dasarnya manusia hanya berusaha untuk segala sesuatu yang diinginkan. Dengan keyakinan seperti itu, akan mendorong dan menguatkan semangat kerja, dan tidak perlu merasa pesimis, akan tetapi perlu mempunyai rasa optimis, bahwa kepastian akan memperoleh hasil yang diharapkan akan tercapai. Pekerjaan dapat menumbuhkan harga diri, jika dibandingkan orang yang mempunyai pekerjaan dengan orang yang tidak mempunyai pekerjaan di dalam hidup dan kehidupannya sangat berbeda sekali. Pekerjaan juga dapat dikatakan sebagai sarana pelayanan artinya melalui pekerjaan dapat melayani kebutuhan keluarga sehari-hari, dan juga dapat dijadikan sebagai sarana bekerja sama dengan pihak lain. Seperti melayani masyarakat, teman kerja dan sebagainya.

Menurut M.Arifin, Ada beberapa aspek pengembangan kerja:

- a) Pengembangan sosial untuk meningkatkan kualitas hubungan antara pribadi sebagai inti dari intraksi sosial.
- b) Pengembangan emosional untuk meningkatkan kualitas pengembangan diri sehingga masyarakat atau pegawai bisa bersikap rasional dan bijak.
- c) Pengembangan intelektual untuk meningkatkan wawasan sehingga dapat membuat keputusan-keputusan yang tepat.

- d) Pengembangan karakter untuk meningkatkan kualitas kepribadian masyarakat atau pegawai, sehingga dapat diperoleh pegawai yang bermoral.
- e) Pengembangan spiritual untuk membentuk kepribadian yang tangguh sehingga pegawai bermental sehat.⁶⁶

Berdasarkan deskripsi dan pembahasan data penelitian terkait dengan posisi tempat kerja dan kiprah Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia maka dapat disimpulkan bahwa . Alumni yang memiliki posisi tempat kerja sebagian sudah sesuai dengan lulusan kejurusannya sehingga setiap alumni mempunyai cara yang berbeda-beda untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan pekerjaan yang digelutinya. Kemudian alumni yang bekerja tidak sesuai dengan kelulusan jurusannya juga berusaha dengan bekerja secara sungguh-sungguh serta ikut mengoptimalkan setiap pekerjaan yang diberikan. Oleh sebab itu, alumni Fakultas Dakwah dan Komunikasi sudah memiliki posisi tempat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pembahasan tentang Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di dalam Memilih Karirnya.

Kualifikasi dan Kompetensi alumni BKI di dalam memilih karirnya sebagian sudah sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang ada sesuai dengan kelulusan jurusannya. dan didalam dirinya sebagian timbul dengan adanya usaha yang dikerjakan dengan niat. Maka dari itu tidak semua kemampuan dan keahlian seseorang tumbuh didalam dasar dirinya tetapi harus diciptakan dengan usaha (praktek) dan niat dari diri seseorang.

⁶⁶ M.Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja., hal. 57

M. Untung Manara mengatakan kemampuan merupakan kemampuan karakteristik yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya. Kemampuan sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu individu menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja.⁶⁷

Kemampuan adalah sikap dan perilaku, kejujuran, rasa percaya diri, motivasi yang tinggi, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, kompetensi interpersonal, orientasi nilai yang menunjukkan kinerja yang efektif dan jiwa kewirausahaan. Dan juga Kemampuan diartikan sebagai perilaku personal dan juga interpersonal yang mengembangkan serta memaksimalkan kinerja manusia. Menurut kemampuan merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri yang mampu mengembangkan pekerjaan secara maksimal berkreasi dan terampil. Diahandagibran mengatakan ada beberapa manfaat kemampuan sebagai berikut:

- 1) Sebagai atribut kualitas jasa
- 2) Dapat bersifat mandiri
- 3) Softskill dapat membangun karakter
- 4) Membangun kepribadian yang berkualitas
- 5) Menumbuhkan rasa percaya diri
- 6) Dapat bersosialisasi dalam team
- 7) Menumbuhkan kepekaan wawasan pemikiran dan kepribadian kita

⁶⁷ M. Untung Manara ,Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri, (Jurnal Psikologi Tabularasa Vol 9, NO.1, 2014) hal.39

8) Juga dapat membentuk jiwa yang kritis di dalam diri kita.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Namira Mardin Amin mengatakan kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.⁶⁸

a. Jenis Kompetensi

1) Kompetensi Inti:

kompetensi ini berada pada level Organisasi .Kita mengikuti definisi yang diberikan oleh Hamel dan Prahalad.

2) Kompetensi Fungsional:

kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level Posisi

3) Kompetensi Perilaku: kompetensi Perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

4) Kompetensi Peran:

⁶⁸ Namira Mardin Amin. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasannudin, 2015), hal. 8

kompetensi Peran berkaitan dengan level Posisi. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim

b. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, Muhammad Riyanda mengatakan indikator kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romber yaitu:

- 1) Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya .
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu.
- 4) Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.⁶⁹

⁶⁹ Muhammad Riyanda, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta ,2017), hal.12

c. Manfaat Kompetensi

1) Bagi pekerja:

- a) Adanya kesempatan bagi pekerja mendapat pendidikan dari pelatihan standar yang ada.
- b) Memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan
- c) Meningkatkan keterampilan dan marketability sebagai pekerja
- d) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya
- e) Pilihan perubahan karir
- f) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir
- g) Penilaian kinerja yang lebih objektif

2) Bagi Tempat Bekerja:

- a) Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan yang dimiliki pencarian kerja
- b) Pendidikan dan pelatihan dapat di fokuskan pada kompetensi yang diinginkan Tempat Bekerja tersebut.
- c) Penilaian terhadap hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih handal dan konsisten.
- d) Pengambilan keputusan akan lebih percaya diri karena pekerja memiliki keterampilan.
- e) Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola tempat bekerja tersebut.

Berdasarkan deskripsi dan pembahasan data penelitian terkait dengan Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia maka dapat disimpulkan bahwa dari 5 alumni bekerja sudah sesuai dengan ijazah lulusan kejurusannya, ada 5 orang yang sesuai dengan ijazahnya dan ada 1 orang yang bekerja tidak sesuai dengan ijazah kelulusannya. Namun kualifikasi dan kompetensi Dimana alumni lulusan Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam yang memiliki Ijazah kelulusan sesuai bidang kerjanya menjadi tanggungjawab dan menunjang produktivitas kerja para alumni dibidang kerja yang berbeda-beda sehingga pekerjaannya memiliki hasil yang memuaskan serta prestasi-prestasi berharga dibidang kerja yang didudukinya

3. Pembahasan tentang Kinerja dan Pencapaian Karir para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia.

Kinerja dan Pencapaian Karir para alumni FDK di Malaysia sebagian masih banyak target-target yang harus dicapainya dan dikembangkan sesuai target-target seseorang dalam memilih karirnya. Karna sebagian alumni masih baru merintis karirnya sehingga seseorang harus bisa menyesuaikan diri dalam pencapaian karirnya.

Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.

Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas yang diberikan kepada seseorang yang sudah memiliki pekerjaan .

Menurut Prawiro dikutip dari Purnamie Titisarisonom faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan Efesien Hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efesien berkaitan dengan jumlah pengorbanan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi
- c. Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian antara instansi dan pegawai. Disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Seorang pegawai melanggar peraturan dalam organisasi maka, pegawai bersangkutan harus menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para pegawai di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

- d. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahannya yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorongan untuk maju. Inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.⁷⁰

Bernandin dan Russel, mengatakan bahwa pencapaian karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk lebih memahami dan sadar akan keterampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan konsekuensi pada dirinya sendiri. Jadi hal ini berupaya mengidentifikasi tujuan yang terkait dengan karir dan menetapkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

⁷⁰ Purnamie Titisari, Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014, hal. 47

Donald Super memaparkan bahwa pencapaian karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Pencapaian karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan.

Banyak orang gagal mengelola karir mereka, karena mereka tidak memperhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karir ini. Mereka tidak menyadari bahwa sasaran-sasaran karir dapat memacu karir mereka dan menghasilkan sukses yang lebih besar. Pemahaman akan konsep-konsep tersebut tidak menjamin kegiatan, tetapi bila hal itu mengarahkan pada penetapan sasaran karir, perencanaan karir lebih cenderung terlaksana.

Berdasarkan deskripsi dan pembahasan data penelitian yang terkait dengan Kinerja dan Pencapaian Karir Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseking Islam di Malaysia maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja dan pencapaian karir semua alumni disetiap bidang pekerjaannya sudah memiliki hasil yang baik sehingga didalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama ditempat.

C. Data Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Uin Ar-Raniry

Banda Aceh

No	Nama	Negeri	Tahun Masuk	Tahun Habis
1	Siti Aisyah Binti Abdul Rahman	Selangor, Malaysia	2015	2018
2	Muhammad Amirul Asyraf Bin Amirullah	Terengganu, Malaysia	2015	2018

3	Muhammad Harith Bin Saat	Kelantan, Malaysia	2015	2018
4	Mohammad Farid Bin Zaini	Perak, Malaysia	2015	2018
5	Ibaddurahman Bin Zarkasyi Abdullah	Pulau Pinang, Malaysia	2015	2018
6	Afiq Asjad Bin Bahrin	Pahang, Malaysia	2014	2018
7	Fatin Nur Aimi Binti Zaharuddin	Kedah, Malaysia	2015	2018
8	NorHasida Binti Norhisam	Perak, Malaysia	2014	2018
9	Nor Azean Binti Hasan Adali	Perak, Malaysia	2014	2018
10	Siti Zainab Binti Mohamed Tahir	Kuala Lumpur, Malaysia	2015	2018
11	Muhammad Mustakim Bin Hamidun	Selangor, Malaysia	2016	2018
12	Mohammad Noor Hafiz Bin Nordin	Selangor, Malaysia	2015	2018
13	Zulaika binti zakaria	Pahang, Malaysia	2016	2018
14	Nurul Farahiyah Binti Abu Bakar	Kedah, Malaysia	2014	2018
15	Wan Laila Hazirah Binti Arif Fadzilah	Kuala Lumpur, Malaysia	2015	2019
16	Nurul Amalina Binti Azhar	Selangor Malaysia	2015	2019
17	Siti NurAin Binti Hassan	Perak, Malaysia	2014	2019
18	Rabiatul Adawiyah Binti Rahman	Perak, Malaysia	2014	2019
19	Mohammad Amir Fahmie Bin Sadli	Perak, Malaysia	2014	2019
20	Muhammad Amir Figri Bin Mohammad Iza	Pahang, Malaysia	2016	2019
21	Muhammad Firdaus Bin Md Karim	Perak, Malaysia	2014	2019
22	Ahmad Zulhilmi Bin Ahmad Tohiar	Kedah, Malaysia	2014	2019
23	Mohd Fazirul Bin Bdul Sani	Sandakan, Sabah	2015	2019
24	Ahmad Rafzie Bin Ahmad Ratid	Perak, Malaysia	2014	2019

25	Muhammad Najib Bin Ishak	Kedah, Malaysia	2014	2019
26	Ainul Afifah Binti Che Hussain	Kelantan, Malaysia	2017	2019
27	Hanis Atirah Binti Abdul Shofar	Malaysia	2015	2019
28	Nor Atiqah Binti Mohd Rodzi	Malaysia	2015	2019
29	Nurul Iffah Binti Shahabuddin	Malaysia	2016	2019
30	Siti Afifah Binti Hamsi	Malaysia	2016	2019
31	Siti Alifah Binti Mohammad Nasir	Malaysia	2016	2019
32	Siti Omairah Binti Ahmad	Malaysia	2015	2019
33	Siti Fatimah Binti Shuib	Malaysia	2015	2019
34	Masitah Binti Mohammad Nor	Malaysia	2015	2019
35	Anis Azehar Binti Abdullah	Malaysia	2015	2019
36	Nor Azimah Binti Abd Manaf	Malaysia	2016	2019
37	Nor Adilah Binti Mt Suryani	Malaysia	2016	2019
38	Nor Liyana Binti Nordin	Kedah Malaysia	2017	2020
39	Fatimah Azahra Binti Azizan	Malaysia	2017	2020
40	Muhammad Nor Syafiq Bin Khairuddin	Selangor Malaysia	2016	2020
41	Muaz Bin Afifuddin	Kedah Malaysia	2016	2020
42	Syifaa Binti Alauddin	Malaysia	2016	2020
43	Asyraf Binti Amer	Malaysia	2016	2020
44	Nur Safiah Binti Mohd Sabri	Malaysia	2016	2020
45	Nurul Izzati Binti Mohd Fauzi	Kedah Malaysia	2018	2022
46	Muhammad Ariffin Bin Yusof	Terengganu Malaysia	2018	2022
47	Asyraf Bin Mohd Azri	Kedah Malaysia	2017	2022
48	Muhammad Iqram Bin Zuhdi	Perak Malaysia	2018	2022

49	Nur Amira Hanis Binti Baharin	Selangor Malaysia	2017	2022
50	Amirah Ashiqin Binti Mohd Nizar	Perak Malaysia	2017	2022
51	Nur Liyana Binti Che Mat Rani	Kedah Malaysia	2017	2022



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN REKOMENDASI

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan deskripsi dan pembahasan data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Identifikasi Capaian Karier Alumni Bimbingan Dan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Ar-Raniry Banda Aceh di Malaysia, pada umumnya sesuai harapan. Pernyataan ini didasari dari temuan penelitian yaitu :

Pertama dilihat dari Posisi Tempat Kerja dan Kiprah Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia. Alumni yang memiliki posisi tempat kerja sebagian sudah sesuai dengan lulusan kejurusannya sehingga setiap alumni mempunyai cara yang berbeda-beda untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan pekerjaan yang digelutinya. Kemudian alumni yang bekerja tidak sesuai dengan kelulusan jurusannya juga berusaha dengan bekerja secara sungguh-sungguh serta ikut mengoptimalkan setiap pekerjaan yang diberikan. Oleh sebab itu, alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam sudah memiliki posisi tempat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

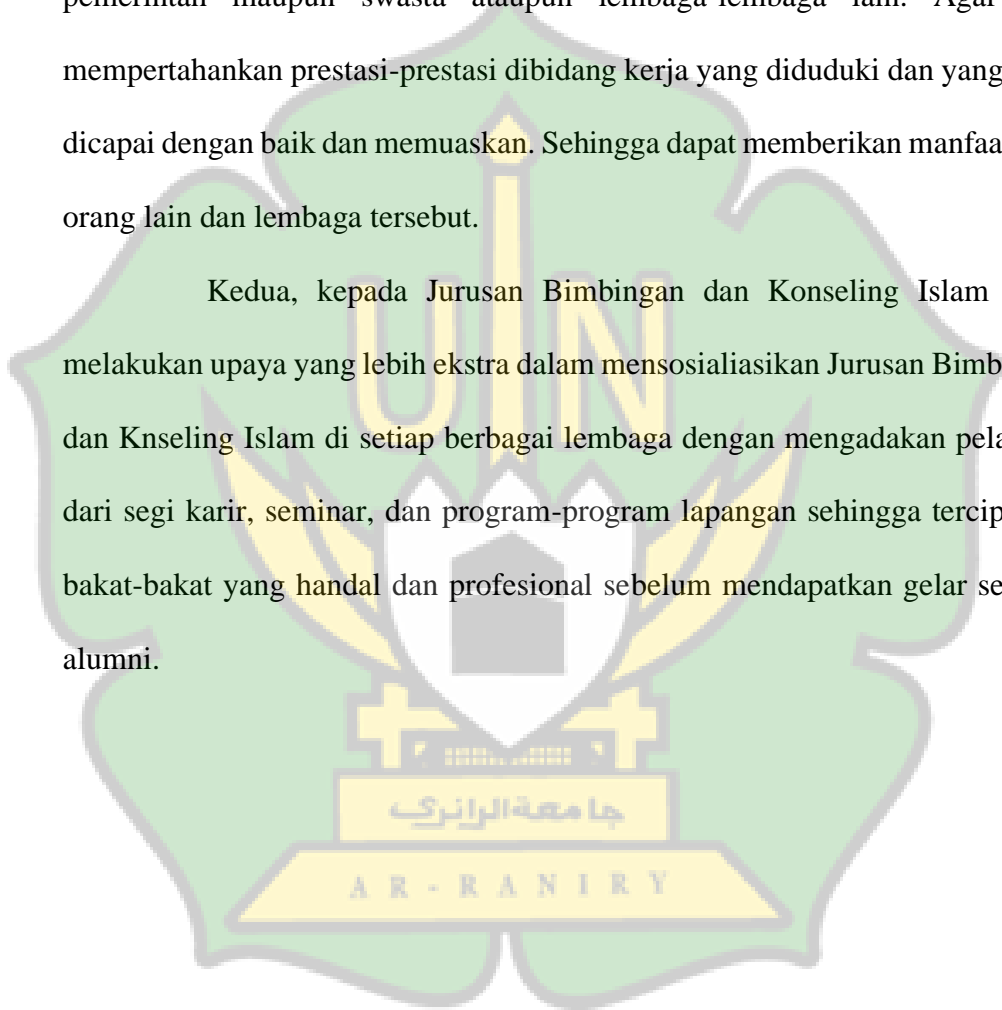
Kedua dilihat dari Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam di Malaysia. Dimana alumni lulusan Jurusan dan Bimbingan dan Konseling Islam yang memiliki Ijazah kelulusan sesuai bidang kerjanya menjadi tanggung jawab dan menunjang produktivitas kerja para alumni dibidang kerja yang berbeda-beda sehingga pekerjaannya memiliki hasil yang memuaskan serta prestasi-prestasi berharga dibidang kerja yang didudukinya.

Ketiga dilihat dari Kinerja dan Pencapaian Karir Alumni Jurusan dan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia. Kinerja dan pencapaian karir alumni disetiap bidang pekerjaannya sudah memiliki hasil yang baik sehingga didalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama ditempat kerja sangat mudah terselesaikan. Pencapaian karir alumni dalam bidang pekerjaannya dikarenakan hasil dari usaha yang sungguh-sungguh serta doa disetiap halnya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti merekomendasikan, pada: Pertama, kepada alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam yang telah memiliki karir dalam bidang kerja di instansi pemerintah maupun swasta ataupun lembaga-lembaga lain. Agar bisa mempertahankan prestasi-prestasi dibidang kerja yang diduduki dan yang telah dicapai dengan baik dan memuaskan. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi orang lain dan lembaga tersebut.

Kedua, kepada Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam perlu melakukan upaya yang lebih ekstra dalam mensosialisasikan Jurusan Bimbingan dan Knseling Islam di setiap berbagai lembaga dengan mengadakan pelatihan dari segi karir, seminar, dan program-program lapangan sehingga terciptanya bakat-bakat yang handal dan profesional sebelum mendapatkan gelar sebagai alumni.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat Fathoni, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009)
- Adnan Pardede, Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015)
- Afrizal. 2008. *Studi Pelacakan Alumni (Maju Bersama Alumni)*. Jambi: Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.
- Aldi Syahputra. 2017. Problem Penentuan Karir Alumni Prodi Bimbingan dan Konseling Islam di Kota Padangsimpuan. Skripsi. IAIN Padangsimpuan. Padang.
- Al-Qura'an dan Terjemahan. Kementrian Agama Republik Indonesia.
- Amstrong, Michael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ana Rokhayati etal. 2017. *Pengaruh SoftSkill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor*. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa Vol 1 (2).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awan Budiawan. 2009. *Bimbingan Konseling*. Jakarta: Dikrektorat Jendral Pendidikan Islam.
- Baccal, Robert. 2002. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bimo Walgito. 2010. *Bimbingan dan Konseling Studi Karir*. Yogyakarta: Andi.
- Cholid Narbuko dan Nur Achmadi. 2006. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dapartemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 4*. Jakarta: Balai Pustaka.

Database Panduan Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi. 98

Database Panduan Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi. 2018.

David Ozora, Lieli Suharti, and Hani Sirine. 2016. *Potret Perencanaan Karir Pada Mahasiswa,* "Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers UNISBANK (Sendi_U) Ke-2, no. ISBN: 978-979-3649-96-2 : 623–632.

Diahanandagibran, diakses dari <https://diahnanandagibran.wordpress.com/2013/06/15/softskill/>, pada tanggal 21 Januari 2019 pukul 20.35

Dini Alfanny, Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual (Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan, (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2018)

Gandi Aria Wijaya. 2014. *Strategi Pengembangan Karier Pns Fungsional Umum Di Institut Pertanian Bogor Gandi Aria Wijaya.* Jurnal Penyuluhan, Vol. 10, No. 1.

Hadiarni & Irman. 2009. *Konseling Karir.* Batusangkar: Stain Batusangkar Press.

Hari Sulaksono. 2012. *Budaya Organisasi dan Kinerja.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Hasibuan, Malayu S.P 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

<https://www.linovhr.com/indikator-penilaian-kinerja-karyawan/>

Husein Umar, *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi,* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998),

Husein, Umar. 2004. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Intan Zahara. 2014. Kesesuaian Lulusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Dengan Bidang Kerja (Studi Pada Satuan kerja Pemerintah Aceh). *Skripsi.* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Jhon W Santrock. 2007. *Remaja Jilid 2, ed. Erlangga, Edisi 11* Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Kamalia Umi Kulsum. 2015. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Harapan Orang Tua Dengan Pemilihan Karir. *Skripsi.* Universitas Negeri Semarang. Semarang.

- Knigh & Yorke. 2006. *Stress in Young Career*. Journal of Bussiness Research
- Lutfhi Hafinah. 2018. Perjalanan dan Pengalaman Karir Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam (Studi Fenomenologi pada Alumni yang Berprofesi sebagai Guru Pembimbing). *Skripsi*. IAIN Padangsimpuan. Padang.
- M. QuraishShihab. 2002. Tafsir Al-Mishbah. Jakarta: LenteraHati.
- M. Untung Manara, Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri, (Jurnal Psikologi Tabularasa Vol 9, NO.1, 2014)
- Manrihu, Mohammad Thayeb. 1992. Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardalis. 1999. Metode Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mary E Rogers and Peter A Creed. 2011. A Longitudinal Examination of Adolescent Career Planning and Exploration Using a Social Cognitive Career Theory Framework. *Journal of Adolescence* 34. no. 1
- Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Selemba Empat.
- Meleong, J. 2011. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mohamad Muspawi. 2017. Mengelola Perencanaan Karir Staf Dalam Sebuah Organisasi dalam Jurnal Ilmiah Universitas Batang hari Jambi. Vol.17 No. 2.
- Muhammad Riyanda, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2017)
- Mulyasa. E. 2003 Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Namira Mardin Amin. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasannudin, 2015)
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Prawisoentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

- Purnamie Titisari, Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014,
- Rafik Isa Bekun. 2004. Etika Bisnis Islam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Renaldy Massie, Bernhard Tewel, and Greis Sendow. 2015. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15, no. 5.
- RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Ridwan. 2004. Penanganan Efektif Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ridwan. 2004. Penanganan Efektif, Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rismawati dan Mattalata. 2003. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Robbins, Sthepen.P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Shakir, R. 2009. Soft Skills at the Malaysian Instituets of Higher Learning. Asia Pacific Educ .ev.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi 2*. Jogjakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007),
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Ulifa Rahma. 2010. *Bimbingan Karier Siswa*. Malang: UIN Maliki Press.

Universitas Islam Indonesia. 2009. *Dokumen BluePrint Manajemen Alumni*.
Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.

Yoyo Sudaryono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi



PEDOMAN WAWANCARA

Untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “Identifikasi Capaian Karir Alumni Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Ar-Raniry Banda Aceh di Malaysia. Maka disusun pedoman wawancara yaitu:

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Posisi Tempat kerja dan Kiprah para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di Malaysia?
2. Bagaimana Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling di dalam memilih Karirnya?
3. Bagaimana Kinerja dan Pencapaian Karir para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling di Malaysia?

B. Untuk Menjawab Posisi Tempat Kerja dan Kiprah Para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling di Malaysia, maka data yang diperlukan adalah:

1. Sudah berapa lama anda berkerja di instansi ini?
2. Jabatan apa yang anda duduki saat ini?
3. Apakah fasilitas tempat anda berkarir saat ini mendukung pekerjaan?
4. Apakah anda merasa senang dengan pekerjaan yang telah di jalanin saat ini?
5. .Apakah jurusan kuliah anda sesuai dengan karir yang sedang anda geluti saat ini?
6. Bagaimana menurut anda tentang peluang berkarir bagi Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling di instansi ini?

C.Untuk Menjawab Kualifikasi dan Kompetensi Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling di dalam memilih karirnya, maka data yang diperlukan adalah:

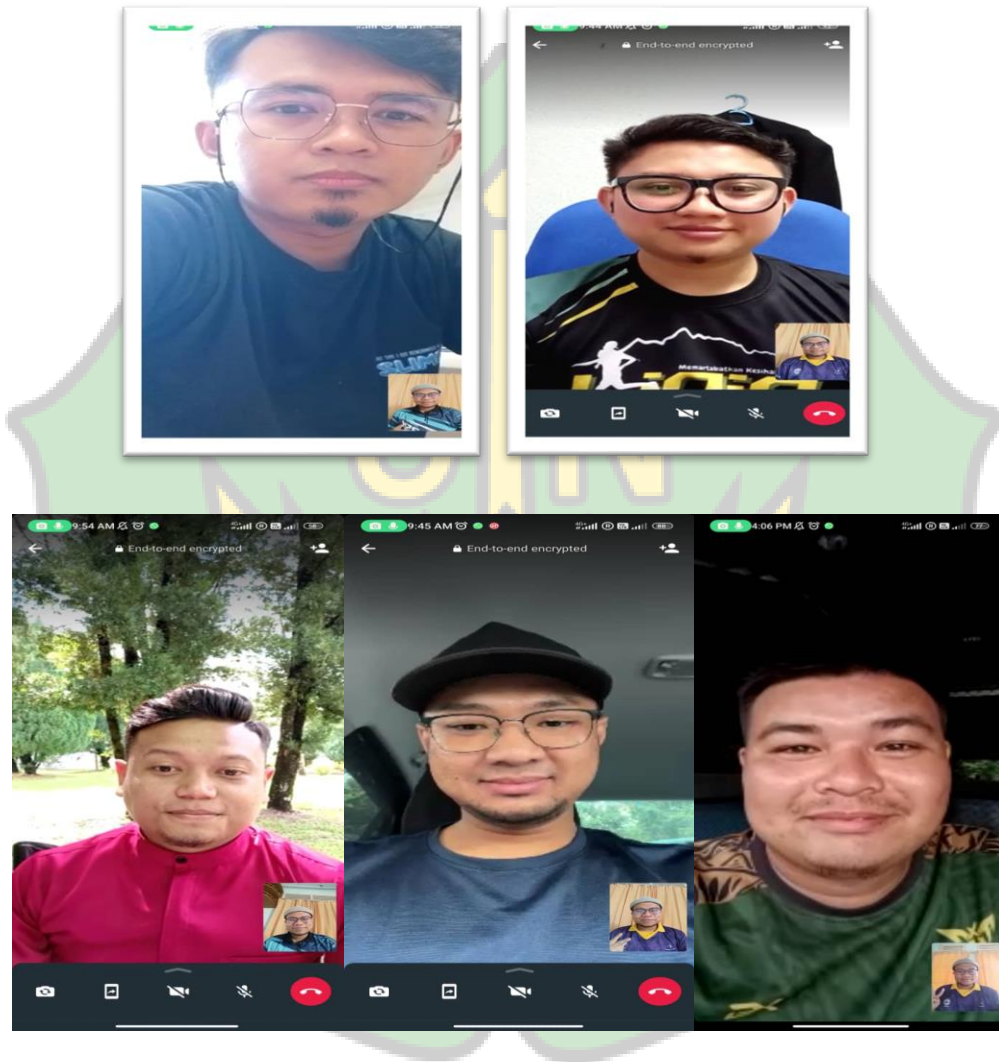
1. Apa keahlian anda sehingga menduduki jabatan itu?
2. Kemampuan atau kelebihan apa yang anda miliki?
3. Keahlian apa saja yang harus dimiliki pada karir anda saat ini?
4. Apakah ada kendala atau hambatan dengan tugas pada bagian yang menjadi tugas anda saat ini?
5. Apakah kesesuaian jurusan kuliah anda mempengaruhi karir anda saat ini?
6. Apakah anda memiliki pekerjaan lain diluar karir anda saat ini, jika ada bagaimana anda membagi waktu ?

D.Untuk Menjawab Kinerja dan Pencapaian Karir para Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling di Malaysia, maka data yang diperlukan adalah:

1. Apakah anda sudah merasa puas atau cukup dengan karir anda saat ini?
2. Apakah anda sudah merasa cocok dengan pekerjaan ini?
3. Bagaimana proses kinerja anda dalam pencapaian karir saat ini?
4. Apakah anda masih ingin mencari peluang pekerjaan lain?
5. Apakah anda sudah memilih menetap dalam pekerjaan ini?
6. Bagaimana cara anda dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja?
7. Apakah pencapaian karir anda saat ini sudah sesuai dengan perencanaan karir anda sebelumnya?

LAMPIRAN DOKUMENTASI

1. Wawancara alumni BKI melalui media sosial di *whatsaap* yaitu *video call*.



2. Gambar Karir alumni



