

**BIMBINGAN KARIR BERBASIS KEAGAMAAN  
OLEH LAKPESDAM NU DAN KOMUNITAS MAKARYA DALAM MENGATASI PEMUDA  
PENGANGGURAN**

M. Zakaria Husni  
Prodi Bimbingan dan Konseling Islam  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam  
Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang  
Email : zakariahusni17@gmail.com

**ABSTRACT**

The Makarya community is one of the youth communities that shelters the needs of unemployed youth. During this time, the Makarya Community has joined hands with Lakpesdam NU Lumajang to carry out unemployment handling programs. This study aims to find out how guidance is used in overcoming unemployment. This study uses qualitative methods with a Case Study approach. The study shows that Career Guidance based on religious services by Lakpesdam NU and the Makarya Community in dealing with unemployed youth, that is, inviting unemployed youth by guiding them to understand and evaluate themselves, and then realize and understand the values within themselves and their communities, know the work environment related to their potential, find and be able overcome obstacles, and lastly plan for the future of his career. Religious-based Career Guidance, Lakpesdam NU, Youth Unemployment, Makarya Community.

**Key Words: the Youth Communities, Unemployed, Career Guidance**

**PENDAHULUAN**

Bimbingan berasal dari kata “*guidance*” yang kata dasarnya “*guide*” yang memiliki beberapa arti diantaranya menunjukkan jalan, memimpin, memberikan petunjuk, mengatur, mengarahkan, memberikan nasehat, dan ada juga yang menerjemahkan dengan bantuan atau tuntutan. Secara etimologis bimbingan berarti bantuan atau tuntutan atau pertolongan yang konteksnya sangat psikologis.<sup>1</sup>

Setelah memahami pengertian bimbingan, maka perlu dijelaskan juga pengertian bimbingan karir. Donald E. Super merumuskan bahwa bimbingan karir sebagai suatu

---

<sup>1</sup>Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 15-16.

proses bantuan pribadi yang mengembangkan penerimaan secara bulat gambaran diri serta peranan dalam dunia kerja.<sup>2</sup>

Bimbingan karir saja tidak cukup pada masa modern, Maka dari itu dalam melaksanakan bimbingan karir juga harus di bumbui tentang keislaman agar dalam hal berkarir tidak sembrono dalam mengambil keputusan yang disesuaikan dengan konteks agama, bangsa dan Negara, sebagaimana Bimbingan karir bisa dimaknai sebagai sarana seorang Muslim untuk mengimplementasikan diri sebagai hamba dan khalifatullah. Melakukan proses bimbingan karir sesungguhnya bagian integral dari dakwah. Seorang Muslim yang berkiprah dalam bimbingan karir telah menegakkan upaya dakwah.

Bimbingan karir Islami adalah sesuatu yang sangat penting bagi pemuda. Pertimbangan yang kelak akan menjadi karir harus sesuai dengan potensi diri sendiri. Pemetaan potensi tersebut akan membantu seseorang dalam mengembangkan diri secara optimal sehingga dapat merencanakan pencapaian pekerjaan sebagai landasan karir yang sesuai dengan kemampuan

Setelah bimbingan karir yang berbasis agama di jelaskan, maka bimbingan karir yang berbasiskan agama juga berkenaan dengan para pemuda masa modern, sebagaimana para pemuda pada zaman modern sudah banyak yang tidak mempunyai moral dan etika, padahal pemuda mempunyai tanggung sebagai agen of control, sosial dan perubahan, karna pemuda adalah seorang yang begitu penting di dalam tatanan bangsa, Negara dan agamanya. Sebagaimana di jelaskan bahwa generasi muda memiliki posisi dan peran yang sangat vital dalam kehidupan kebangsaan Indonesia. Hal ini didasarkan pada peran pemuda seperti yang dimuat dalam UU RI No. 40 tahun 2009 tentang Kepemudaan yang berbunyi pemuda berperan aktif sebagai kekuatan moral, kontrol sosial, dan agen perubahan dalam segala aspek pembangunan nasional.<sup>3</sup>

Pemuda di definisikan oleh PBB mencakup mereka yang berusia 15-24 tahun (bertumpang tindih membingungkan dengan anak yang meliputi usia 0-17 tahun), peraturan perundang-undangan Indonesia (seperti halnya di beberapa negara lain

---

<sup>2</sup>Gunawan, *Pengantar bimbingan konseling*, 48.

<sup>3</sup>UU RI No. 40 Tahun 2009 Tentang Kepemudaan pasal 16

Asia, Afrika dan Amerika Latin) memperpanjang batas formal pemuda hingga usia yang mengherankan.<sup>4</sup>

Undang-undang baru tentang kepemudaan mendefinisikan pemuda sebagai warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16-30 tahun.<sup>5</sup>

Merial Institute mempublikasikan hasil kajian pembangunan kepemudaan nasional 2017. Jumlah golongan muda Indonesia meningkat, namun angka pengangguran bertambah. Pada tahun 2016 pusat data BPS mencatat bahwa jumlah pemuda Indonesia mencapai 62.061.400 jiwa. Jadi bisa dikatakan 1 dari 4 orang adalah pemuda, namun ternyata dalam kurun 3 tahun dari 2012-2015 Pemuda Pengangguran ternyata naik.<sup>6</sup> Faktor pengangguran yang terjadi dikarenakan tingkat pendidikan pemuda yang rendah, serta kurang pengembangan keterampilan yang dimiliki oleh pemuda.

Dari beberapa data yang di dapatkan di atas, tidak jauh beda dengan kabupaten Lumajang terutama desa Pasirian, bahwa pemuda di desa Pasirian hanya sekedar mabuk mabukan, dan tidak memikirkan karir kedepan. Sebagaimana kabar yang di dapatkan dari koran Lumajang, bangsaonline.com pada hari minggu 07 januari 2018 jam 19:42. Belasan pemuda yang lagi asik pesta minuman keras oplosan digulung tim Opsnal Satreskoba Lumajang, Sabtu (06/01), di dusun Sumber buntung desa Pasirian, Kecamatan Pasirian. Tidak hanya itu, bahkan di dusun Joho pun banyak para pemuda pengangguran, dengan sebab dari pernikahan dini, dengan jumlah 50 orang yang berdampak kepada perceraian, disebabkan karna tidak siap dalam menghadapi karir yang mau dilakukan untuk membiyai hidup seorang istri dan anak.<sup>7</sup>

Jika kondisi di atas dibiarkan tanpa ada tindakan yang tepat, maka semakin banyak pengangguran dengan sebab pernikahan dini dan pemabuk yang mempunyai

---

<sup>4</sup>Suzanne Naafs dan Ben White, Generasi Antara:Refleksi tentang Studi Pemuda Indonesia(Jurnal Studi Pemuda VOL 1 NO 2 September 2012), 91.

<sup>5</sup>UU No. 40 Tahun 2009, pasal 1.1

<sup>6</sup>Hal ini disampaikan oleh Direktur Eksekutif Merial Institute Arief Rosyif Hasan, di FS Point Jalan KH Abdullah Syafei No. 47, Tebet Timur, Jakarta Selatan, pada Rabu (25/10/2017)Lihat<https://news.detik.com/berita/3699632/pemuda-indonesia-meningkat-angka-pengangguran-bertambah>

<sup>7</sup>Wawancara dengan Qomarus Sholeh (Comunity Organizer) Komunitas Makarya.

kegiatan hanya hura hura. Pengangguran yang terjadi memiliki dampak bagi pemuda serta masyarakat desa Pasirian

Maka dari berbagai masalah yang ada, terdapat satu masalah yang penting. Yakni hilang sebuah peran generasi muda yang islami dalam menjaga bangsa dan Negara yang ada di desa Pasirian, hal ini dikarenakan karena beberapa faktor, diantaranya kurang siap pemuda dalam menghadapi perubahan zaman yang ada, faktor yang kedua adalah tidak ada penggerak atau tokoh pemuda yang merangkul dan membawa pemuda pada perubahan yang lebih baik, sehingga pemuda hanya berbuat fatal, melanggar aturan atau norma terhadap bangsa, Negara dan agama, dalam hal tersebut disebabkan karena tidak adanya wadah/organisasi yang menampung ide-ide maupun bakat pemuda, hal tersebut mengakibatkan pada kenakalan yang dilakukan oleh pemuda Pasirian, seperti narkoba, togel serta mabuk-mabukan.

Untuk mengatasi pemuda yang belum mempunyai pekerjaan dalam artian pengangguran, Lakpesdam NU dalam menangani pemuda pengangguran yang terjadi di Lumajang. Lakpesdam NU dalam hal ini menjadi wadah untuk mengatasi maraknya pemuda pengangguran yang semakin hari semakin banyak. Dalam hal mengatasi pemuda pengangguran yang terjadi di Lumajang akhirnya Lakpesdam NU, menaungi komunitas untuk mengatasi pemuda pengangguran yang terjadi di pasirian.<sup>8</sup>

Dalam hal pemuda pengangguran yang berada di lumajang terutamanya di pasirian Lakpesdam NU memberikan kepercayaan kepada masyarakat dalam mengelola komunitas, dan akhirnya berdirilah beberapa komunitas untuk menaungi keberadaan masyarakat yang memikirkan karir dan masa depan mereka di lumajang, seperti komunitas Madani dan Makarya yang ada di lumajang yang berada di bawah naungan Lakpesdam NU, dari komunitas tersebut menaungi karir, tapi antara dua komunitas tersebut juga ada sedikit perbedaan, kalau komunitas Madani yang berada di desa Wotgalih, komunitas Madani adalah perkumpulan seseorang masyarakat yang membenahi karir dan mendapatkan bimbingan yang lebih banyak menaungi petani dan di dalamnya bukan hanya pemuda tetapi kebanyakan orang yang sudah tua, dan

---

<sup>8</sup>Wawancara dengan Kholid Fahmi ( Lakpesdam NU )

beda dengan komunitas Makarya yang ada di Lumajang di desa Pasirian.<sup>9</sup> Sebagaimana di jelaskan bahwa komunitas Makarya di Pasirian adalah salah satu komunitas yang di dalamnya adalah para pemuda, yang mendapatkan dampingan, dan bimbingan untuk memikirkan karir atau menentukan pilihan dalam berkarir yang tidak melanggar norma atau aturan agama, dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusan tersebut adalah yang paling tepat, sesuai dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang berbasiskan keagamaan dan keindonesiaan. Yang dahulu pemuda pemuda di Pasirian banyak yang sibuk dengan aktivitas masing-masing, ada yang sibuk sekolah, ada yang sibuk kuliah, Kalaupun ada waktu luang, mereka lebih memilih mengisi dengan nongkrong di warung kopi, mabuk mabukan dan mengobrol khas pemuda yang arah obrolan tidak tuntas. Kondisi tersebut memicu dan mendorong beberapa pemuda untuk terlibat dalam ruang yang lebih luas, dan pemuda Pasirian memanfaatkan waktu kosong dan menyatukan pemuda yang hanya di buat untuk ngopi kemudian berkumpul dalam sebuah komunitas untuk memikirkan karir dan komunitas tersebut dinamakan dengan Makarya. Maka dengan Hadirnya komunitas penggerak yang bernama Makarya sangat membawa pengaruh besar terhadap kepemudaan desa Pasirian.<sup>10</sup>

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dan pertimbangan yang ada dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kualitatif, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dalam masalah pendampingan atau bimbingan karir berbasis keagamaan kepada pemuda-pemuda yang ada di Pasirian melalui komunitas Makarya. Dari latar belakang permasalahan di atas, dapat ditekankan bahwa yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian yaitu, bagaimana Pola Bimbingan Karir Berbasis Keagamaan Oleh Lakpesdam NU Dalam Mengatasi Pemuda Pengangguran Pada Komunitas Makarya Pasirian Lumajang? Juga, apa Saja Faktor Perkembangan Bimbingan Karir Berbasis Keagamaan Oleh Lakpesdam NU Dalam Mengatasi Pemuda Pengangguran Pada Komunitas Makarya Pasirian Lumajang?

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Qomarus Sholeh (*Comunity Organizer*) Komunitas Makarya

<sup>10</sup> Wawancara dengan Suharin Darto (Koordinator Komunitas Makarya)

## **METODE**

### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian yang berjudul Bimbingan Karir berbasis keagamaan oleh Lakpesdam NU dalam Mengatasi Pemuda Pengangguran Pada Komunitas Makarya Pasirian ini menggunakan Penelitian Kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah.<sup>11</sup>

Tujuan penelitian kualitatif yang deskriptif yaitu berkaitan dengan pengkajian fenomena secara lebih rinci atau membedakannya dengan fenomena yang lain.<sup>12</sup>Sesuai dengan fokus dan tujuan peneliti, jenis penelitian ini sangatlah tepat karena peneliti akan mendeskripsikan data bukan untuk mengukur data yang diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan Bimbingan Karir berbasis keagamaan oleh Lakpesdam NU dalam Mengatasi Pemuda Pengangguran Pada Komunitas Makarya Pasirian.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Studi Kasus. Studi kasus merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.<sup>13</sup>

Penelitian ini dilakukan di Komunitas Makarya Pasirian yang berlokasi di Dusun Joho, Desa Tegir, Kecamatan Pasirian, Kabupaten Lumajang. Sumber data dalam penelitian merupakan subjek dari mana data diperoleh.<sup>14</sup> Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari orang-orang yang berperan langsung dalam proses

---

<sup>11</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi*, ( Bandung: PT Remaja RosdaKarya Offset, 2009), 6.

<sup>12</sup>Sandu Siyoto, *Dasar metodologi penelitian, cet I* (Yogyakarta: literasi media publishing, 2015), 8.

<sup>13</sup>John W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Celeban Timur, edisi ketiga), 20.

<sup>14</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 172.

pembentukan komunitas Makarya. Menurut Lexy, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>15</sup> Berkenaan dengan sumber data ini, peneliti menggali data dari penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan (*Field Research*) adalah sumber data yang diperoleh dengan mengadakan penelitian dan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian untuk memperoleh data kongkrit tentang masalah yang diteliti.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini memakai beberapa teknik pengumpulan data, antara lain, observasi. Observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan teknik pengumpulan data yang di dalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam pengamatan ini, peneliti merekam atau mencatat baik dengan cara terstruktur atau semistruktur. Penelitian ini digunakan untuk memperoleh data dan fakta secara langsung mengenai Bimbingan Karir berbasis keagamaan oleh Lakpesdam NU dalam Mengatasi Pemuda Pengangguran Pada Komunitas Makarya Pasirian.

Metode wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.<sup>16</sup>

Di lakukan pula teknik dokumentasi. Dalam bukunya, Arikunto menjelaskan “Metode Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya.”<sup>17</sup>

Dokumen atau dokumentasi dalam penelitian mempunyai dua makna yang sering dipahami secara keliru oleh peneliti pemula. *Pertama*, dokumen yang dimaksudkan sebagai alat bukti tentang sesuatu, termasuk catatan-catatan, foto atau apapun yang dihasilkan oleh seorang peneliti. Dokumen bentuk ini lebih cocok

---

<sup>15</sup>Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosyda Karya, 2011), 157.

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2007), 137.

<sup>17</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 201.

disebut sebagai dokumentasi kegiatan/ kenang-kenangan. *Kedua*, dokumen yang berkenaan dengan peristiwa atau momen atau kegiatan yang telah lalu, yang padanya mungkin dihasilkan sebuah informasi, fakta dan data yang diinginkan dalam penelitian.

Dalam penelitian kualitatif tidak menjamin pelaksanaan penelitian akan mendapatkan hasil yang optimal, kesalahan dalam peneliti juga besar terjadi. Dalam hal ini, peneliti menganalisa langsung data di lapangan untuk memperkecil kesalahan data.

## **PEMBAHASAN**

### **Bimbingan Karir Berbasis Keagamaan**

Bimbingan karir berbasis keagamaan tidak jauh dengan sebuah cara untuk menyelesaikan pekerjaan sebagaimana yang diinginkan melalui dari pengalaman dan minat atau kreativitas yang diperlukan agar tidak menyimpang dari larangan agama, melalui bimbingan karir berbasis keagamaan kita mencapai pekerjaan untuk mencari kesempurnaan dalam pekerjaan, untuk mengenal kekurangan dan mengenal kelebihan diri sendiri dan tidak melanggar dari peraturan agama.

Setiap pekerjaan membutuhkan evaluasi dalam pelaksanaan untuk mengembangkan sebuah pola kerja dalam mengembangkan dan mengetahui karir, untuk mengetahui sebuah perkembangan tersebut maka sangat dibutuhkan bimbingan dalam berkarir dan motivasi dalam melaksanakan untuk berkarir supaya tidak ceroboh dalam melaksanakan karir dan menuju karir yang lebih baik dalam memanfaatkan minat dan bakat diri sendiri.

Dalam konteks bimbingan karir Islami, tema pokok mengenai manusia adalah tentang kembali kepada fitrah. Kembali pada fitrah adalah mengarahkan manusia berdasarkan pada potensi bawaannya. Konsep kembali pada fitrah ini berimplikasi pada keseluruhan pandangan dalam bimbingan konseling karir Islami. Selain itu, individu sebagai ciptaan Allah Swt tidak mungkin lepas dari tuntutan sebagai makhluk yang memiliki fungsi sebagai pengabdian. Segala macam karir tidak bisa dipisahkan dengan nilai-nilai ini. Pemahaman yang ditawarkan bimbingan karir Islami

adalah bahwa semua pekerjaan dan jabatan ditujukan untuk mengabdikan dan mencari keridhoan Allah SWT.

Bimbingan karir tidak jauh beda dengan pengertian bimbingan konseling islam sebagaimana disebutkan bahwa bimbingan konseling islam adalah salah satu dari berbagai tugas manusia yang ideal, bahkan bisa dilakukan, bahwa bimbingan dan konseling islam merupakan amanat yang diberikan oleh Allah kepada semua Rasul dan nabi-Nya sehingga manusia menjadi demikian berharga dan bermanfaat, baik dalam urusan agama, dunia, pemenuhan kebutuhan dan pemecahan masalah.<sup>18</sup>

Bimbingan konseling islam adalah suatu proses pemberian bantuan secara terus menerus dan sistematis terhadap individu atau kelompok orang yang sedang mengalami kesulitan lahir dan batin, untuk dapat memahami dirinya dan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya, sehingga dapat hidup secara harmonis sesuai dengan ketentuan dan petunjuk Allah SWT beserta Rasul SAW, demi tercapainya kebahagiaan duniawiyah dan ukhrawiyah.<sup>19</sup>

Sedangkan bimbingan Konseling karir islami adalah proses pemberian bantuan terhadap individu agar dalam proses mencari pekerjaan dan bekerja senantiasa selaras dengan ketentuan dan petunjuk Allah, sehingga dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Seperti diketahui proses bimbingan lebih bersifat preventif. Dengan demikian proses pemberian bantuan bimbingan itu lebih banyak menekankan agar seseorang manakala akan mencari pekerjaan jangan sampai menyimpang dari ketentuan dan petunjuk Allah.<sup>20</sup>

Beberapa pengertian tentang bimbingan karir secara umum yang ditulis oleh beberapa tokoh yang antara lain seperti menurut Donald E. Super merumuskan bimbingan karir sebagai suatu proses bantuan pribadi yang mengembangkan penerimaan secara bulat gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja.<sup>21</sup>

Bimbingan karir juga merupakan bagian dari proses pemuda, setelah menyelesaikan studi, mereka memerlukan arahan, bimbingan, serta pembelajaran

---

<sup>18</sup>Musfir bin Said Az-Zahrani, *Konseling Terapi* (Jakarta: Gema Insani, 2005),16.

<sup>19</sup>Aswadi, *Iyadah dan Ta'ziah persepektif Bimbingan Konseling Islam* (Surabaya: Dakwah Digital Press, 2009), 13.

<sup>20</sup>Ulifa Rahma, *Bimbingan Karir Siswa* (Malang: UIN Maliki Pers, 2010),28.

<sup>21</sup>M Yusuf Gunawan, *Pengantar bimbingan konseling*,(Jakarta:PT Prenhallindo,2009), 48.

dalam memilih dan mencari identitas diri dalam dunia karir sehingga mereka tahu hendak kemana harus melangkah dan mencari karir yang cocok untuk pribadi sendiri. Mereka akan bekerja dengan senang hati dan penuh dengan kegembiraan apabila yang dikerjakan memang sesuai dengan keadaan diri, kemampuan, dan minat. Karena jika tidak sesuai maka dapat dipastikan mereka kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang dan kurang tekun, maka karena itulah sangat diperlukan adanya bimbingan karir secara baik.

Bimbingan karir adalah pola umum perbuatan pembimbing-klien dalam wujud hubungan bantuan. Pembimbing menjalankan hubungan bantuan dengan klien dalam artian bahwa ia bersedia dan berupaya menciptakan sistem lingkungan yang kondusif atau yang memfasilitasi perkembangan klien untuk :<sup>22</sup>

- a. Memahami dan menilai dirinya, terutama yang menyangkut potensi dasar (bakat, minat, sikap, kecakapan dan cita-cita);
- b. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya;
- c. Mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk suatu bidang tertentu
- d. Menemukan dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya; dan
- e. Merencanakan masa depan karir dirinya.

Bimbingan karir tidak jauh beda dengan sebuah cara untuk menyelesaikan pekerjaan sebagaimana yang diinginkan melalui pengalaman dan minat atau kreativitas yang diperlukan, melalui bimbingan karir kita mencapai pekerjaan untuk mencari kesempurnaan dalam pekerjaan, untuk mengenal kekurangan dan mengenal kelebihan diri sendiri dalam kehidupan yang di harapkan.<sup>23</sup>

Dalam menyelenggarakan layanan bimbingan karir, perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

---

<sup>22</sup> Mamat Supriatna dan Ilfiandra, *Wokshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, "Apa dan Bagaimana Bimbingan karier"*,(Tasikmalaya:UPI, 2006), 8

<sup>23</sup>Rifda El Fiah, *Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah*, 15.

- a. Bimbingan karir merupakan suatu proses ber-kelanjutan dalam seluruh perjalanan hidup seseorang, tidak merupakan peristiwa yang terpilah satu sama lain. Dengan demikian, bimbingan karir merupakan rangkaian perjalanan hidup seseorang yang terkait dengan seluruh aspek pertumbuhan dan perkembangan yang dijalannya.
- b. Bimbingan karir diperuntukkan bagi semua individu tanpa kecuali. Namun dalam praktiknya prioritas layanan dapat diberikan terutama bagi mereka yang sangat memerlukan pelayanan. Skala prioritas diberikan dengan mempertimbangkan berat-ringannya masalah dan penting tidaknya masalah untuk segera dipecahkan. Oleh karena layanan bimbingan karir diperuntukkan bagi semua pemuda, maka pemberian layanan bimbingan karir sebaiknya lebih bersifat preventive-developmental.
- c. Bimbingan karir merupakan bantuan yang diberikan kepada individu yang sedang dalam proses berkembang. Dengan demikian ciri-ciri perkembangan pada fase tertentu hendaknya menjadi dasar pertimbangan dalam setiap kegiatan bimbingan karir.
- d. Bimbingan karir berdasarkan pada kemampuan individu untuk menentukan pilihannya. Setiap individu memiliki hak untuk menentukan pilihan dan mengambil keputusan, tetapi harus bertanggung jawab atas segala konsekuensi dari pilihan/keputusannya itu. Ini berarti bahwa bimbingan karir tidak sekedar memperhatikan hak individu untuk menentukan dan memutuskan pilihan sendiri, tetapi juga membantu individu untuk mengembangkan cara-cara pemenuhan pilihan/putusan itu secara bertanggung jawab.
- e. Pemilihan dan penyesuaian karir dimulai dengan pengetahuan tentang diri. Hal ini mengandung arti bahwa individu perlu memahami terlebih dahulu kemampuan yang ada dalam dirinya, seperti bakat, minat, nilai-nilai, kebutuhan, hasil kerja/prestasi belajar dan kepribadiannya.
- f. Bimbingan karir membantu individu untuk memahami dunia kerja dan sejumlah pekerjaan yang ada di masyarakat serta berbagai sisi kehidupannya.

### **Jenis Strategi Bimbingan Karir**

Untuk mencapai tujuan bimbingan karir, setiap pembimbing memiliki dan dapat menempuh strategi yang berbeda-beda; sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan kondisi objektif klien yang dihadapinya. Namun, apabila dikelompokkan seluruh strategi yang dimaksud melingkupi: (a) strategi instruksional; (b) strategi substansial/interpersonal; dan (c) strategi permainan.<sup>24</sup>

#### **a. Strategi instruksional**

Strategi ini pada dasarnya bukanlah penyelenggaraan bimbingan karir, melainkan pengajaran (instruksional) yang menerapkan prinsip-prinsip bimbingan karir dan lebih terfokus pada pemberian informasi karir. Strategi bimbingan karir instruksional yang terpadu dengan pembelajaran merupakan pemrosesan informasi karir secara klasikal atau kelompok melalui penggunaan metode atau teknik-teknik pembelajaran, seperti : pengajaran unit, home room, karyawisata, ceramah tokoh/nara sumber, media audio visual, bibliografi, pelatihan kerja, career day, wawancara, dan paket bimbingan karir.

#### **b. Strategi substansial**

Merupakan bentuk penyelenggaraan bimbingan karir melalui hubungan interpersonal (antara pembimbing dengan klien). Strategi ini lazim dipergunakan oleh dosen pembimbing dalam bentuk wawancara konseling. Untuk mempergunakan starategi ini, diperlukan penguasaan teori dan praktik konseling, di samping disiplin ilmu penunjang yang terkait. Termasuk ke dalam strategi ini ialah teknik genogram dan konseling karir.

##### **1. Teknik genogram**

Istilah genogram mulai dipopulerkan oleh Rae Wiemers Okiishi Secara etimologis, genogram berarti silsilah, yaitu gambar asal-usul keluarga klien sebanyak tiga generasi. Penggunaan teknik genogram dilandasi oleh asumsi bahwa ada pengaruh dari orang lain yang berarti (significant orther) terhadap individu dalam identifikasi perencanaan dan pemilihan karir. Konselor atau pembimbing berupaya mengidentifikasi orang yang berarti bagi diri klien.

---

<sup>24</sup> Mamat, *Wokshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, "Apa dan Bagaimana Bimbingan karier"*, 10.

Pada dasarnya penggunaan genogram ini lebih merupakan teknik awal untuk memasuki konseling karir, oleh karena itu pelaksanaannya pun bersifat individual. Namun tidak menutup kemungkinan, wawancara genogram dapat dipandang sebagai proses konseling karir manakala dalam wawancara tersebut konselor (pembimbing) menerapkan prinsip-prinsip dan teknik-teknik konseling yang terfokus pada pemecahan masalah karir klien. Penerapan teknik genogram ditempuh dalam tiga tahap, yaitu :<sup>25</sup>

a) Konstruksi genogram

Proses ini merupakan tahap pertama untuk memetakan/membuat gambar silsilah atau asal-usul keluarga klien sebanyak tiga generasi, yaitu generasi klien, generasi orang tua klien dan generasi kakek nenek klien. Seluruh anggota keluarga dari ketiga generasi yang diketahui oleh klien dibuat gambarnya; konselor membuat gambar tersebut bersama-sama dengan klien. Gambar tersebut hendaknya memberi penjelasan hal-hal penting berkenaan dengan silsilah dari ketiga generasi klien, dengan mencantumkan tanda atau simbol tertentu yang dapat difahami oleh konselor dan klien.

b) Identifikasi jabatan

Pada tahap ini konselor bersama klien berupaya menelusuri bidang-bidang pekerjaan/jabatan yang ada pada anggota keluarga dari tiga generasi itu, termasuk usaha yang ditempuh untuk memperoleh pekerjaan/jabatan, tingkat keberhasilan, dan konsekuensinya dalam segala aspek kehidupan yang bersangkutan.

c) Eksplorasi klien

Tahap ini memfokuskan kajian terhadap diri klien agar memperoleh pemahaman diri dan lingkungan serta dapat merencanakan karirnya. Oleh karena itu, hal-hal yang perlu dianalisis selama wawancara genogram adalah: (1) isi pengamatan diri klien; (2) pemahaman lingkungan/dunia kerja; (3) proses pembuatan keputusan; model-model pola hidup; dan (4)

---

<sup>25</sup> Mamat, *Wokshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, "Apa dan Bagaimana Bimbingan karier"*, 10.

model-model okupasional. Sedangkan yang perlu didiskusikan oleh dosen pembimbing dengan karyapemuda adalah : (1) keberhasilan-keberhasilan anggota keluarga; (2) mobilitas anggota keluarga; (3) pengelolaan waktu; dan (4) integritas diri.

2. Konseling karir

Ada beberapa teknik/pendekatan konseling karir yang dapat diterapkan oleh pembimbing. Enam pendekatan konseling karir, yaitu: (1) trait and factor career counseling, (2) client-centered career counseling, (3) psychodynamic career counseling, (4) developmental career counseling, (5) behavioral career counseling, dan (6) comprehensive career counseling.<sup>26</sup>

c. Strategi permainan

Merupakan strategi alternatif penyelenggaraan bimbingan karir. Strategi ini berlangsung melalui permainan, yang sekaligus dalam setiap permainan dapat menjangkau beberapa matra sasaran. Permainan adalah suatu perbuatan atau kegiatan sukarela, yang dilakukan dalam batas-batas ruang dan waktu tertentu yang sudah ditetapkan, menurut aturan yang sudah diterima secara sukarela tapi mengikat sepenuhnya, dengan tujuan dalam dirinya sendiri, disertai oleh perasaan tegang dan gembira, dan kesadaran lain dari pada kehidupan sehari-hari. Ciri-ciri khas dimaksud adalah: (1) permainan adalah perbuatan yang bebas, artinya permainan dapat ditanggihkan atau di kesampingkan setiap saat; karena ia dilakukan tanpa paksaan/tuntutan fisik apalagi kewajiban moral, sehingga permainan melampaui jalannya proses alami; (2) permainan bukanlah perikehidupan yang biasa atau yang sesungguhnya; ia merupakan suatu perbuatan keluar dari sesungguhnya, dalam suasana kegiatan yang sementara dengan tujuan tersendiri; (3) permainan memisahkan diri dari kehidupan biasa dalam hal tempat dan waktu, oleh karenanya ia bercirikan tertutup dan terbatas. Ia dimainkan dalam batasbatas waktu dan tempat tertentu, bermakna dan berlangsung dalam dirinya sendiri, dimulai dan berakhir pada suatu saat tertentu. (4) di dalam ruang permainan berlaku tata-tertib tersendiri yang mutlak, oleh

---

<sup>26</sup> Mamat, *Wokshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, "Apa dan Bagaimana Bimbingan karier"*, 10.

karena itu lebih bercirikan menciptakan ketertiban atau keteraturan, penyimpangan atas aturan tersebut dapat merusak proses dan nilai permainan. Berdasarkan matra sasaran bimbingan karir yang inklusif dengan tujuan yang ingin dicapai, dapat dikelompokkan jenis-jenis permainan sebagai berikut: <sup>27</sup>

1. Permainan ekspresi dan proyeksi diri

Jenis permainan yang dapat dimasukkan ke dalam kelompok ekspresi, adalah permainan yang berupaya mengungkapkan karakteristik, ciri atau sifat-sifat diri pribadi secara langsung, baik dalam bentuk lisan, tulisan maupun gerak-gerik isyarat. Sebagai contoh: (a) pemuda menuliskan sifat-sifat dirinya yang baik dan yang buruk; (b) menuturkan keadaan dirinya bila menghadapi suatu situasi atau mengemukakan penilaian atas sifat-sifat diri yang dibutuhkan untuk suatu jenis pekerjaan; (c) tebak tebakan tentang keadaan diri bersama orang lain. Jenis permainan proyeksi diri merupakan permainan yang berupaya menyingkap tabir atau selubung yang tersembunyi di balik ungkapan. Sebagai contoh: pemuda diminta pendapatnya, bila mereka mendapatkan sejumlah uang, akan dipergunakan untuk apa. Di balik pendapatnya itu tersimpul nilai-nilai diri yang mendasari prioritas tindakan penggunaan uang. Bentuk karangan kepada sahabat .

2. Permainan pilihan dan putusan nilai

Banyak jenis atau metode permainan ini. Namun yang menjadi prinsip utamanya, adalah bagaimana individu menentukan prioritas serta mengambil suatu keputusan tindakan, yang didasarkan atas nilai-nilai yang dimilikinya. Dalam permainan ini, klien tidak dinilai atau dievaluasi apalagi “dicap” tertentu oleh dosen pembimbing. Permainan semata-mata dilakukan untuk menegaskan “proses” pemilihan dan mengambil keputusan yang paling penting dalam hidupnya.

3. Eksplorasi dan identifikasi lingkungan

Kelompok permainan ini mengutamakan bantuan kepada klien, agar ia mampu dan sanggup menjelajahi dan merinci lingkungan baik pendidikan

---

<sup>27</sup> Mamat, *Wokshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, “Apa dan Bagaimana Bimbingan karir”*, 10.

maupun pekerjaan, yang secara potensial sesuai dengan karakteristik diri pribadinya. Sehingga wawasan karir di masa depan, tergambar dan dapat diambil oleh klien sebagai alternatif pilihan. Sebagai contoh: pemuda diajak untuk menganalisis satu jenis pekerjaan mengenai syarat, sarana penunjang yang dibutuhkan, komposisi kelompok atau sektor kerja yang sejenis, serta penentuan manfaat lain dari adanya pekerjaan.

4. Diskusi isu dan aturan

Permainan ini dilakukan dalam bentuk diskusi, dimulai dari pemilihan dan penentuan masalah utama (isu) atau peraturan hidup yang dihadapi pemuda atau manusia umumnya. Setelah ditentukan, beberapa pemuda secara sukarela diminta tampil sebagai pembicara yang melontarkan pendapatnya atas isu dimaksud. Pada giliran selanjutnya ditanggapi oleh hadirin; diakhiri dengan kesimpulan yang bersifat umpan-balik bagi kehidupannya. Walaupun diskusi, namun masih tetap dalam kerangka permainan yang bersifat tegang atau gembira, dengan tidak melupakan ciri-ciri permainan di atas tadi.

5. Antisipasi/prediksi gaya hidup

Hal ini merupakan jenis permainan yang menekankan analisis atau terawangan, cita-cita yang diangankan akan masa depan kehidupan pemuda, keluarga maupun pekerjaan dan keadaan dirinya, berdasarkan pengelolaan informasi diri dan lingkungan, nilai serta permasalahan yang dihadapi sekarang ini. Sebagai contoh: pemuda dapat menuturkan citacitanya, kemudian ditanggapi oleh pemuda lain atau dosen pembimbing. Tanggapan itu yang memungkinkan pemuda penutur melakukan pertimbangan, mengungkapkan alasan keadaan dirinya sekarang. Contoh lain adalah pemuda menentukan pilihan jenis serta sifat orang yang sekiranya dapat menolong dirinya di saat diperlukan dalam menghadapi kemelut hidup.

### **Paket Bimbingan Karir**

Dalam rangka terealisasinya bimbingan karir dan mencegah kebingungan untuk memilih karir pada pemuda yang masih sekolah, disetiap sekolah melaksanakan bimbingan karir dan terdiri dari beberapa paket. Departemen pendidikan dan

kebudayaan telah mengeluarkan paket yang dikenal dengan paket bimbingan karir yang terdiri dari lima paket, yaitu<sup>28</sup>:

- a. Paket I pemahaman diri, merupakan suatu paket yang dimaksudkan untuk membantu pemuda agar dapat mengetahui dan memahami siapa sebenarnya dirinya. Para pemuda diharapkan dapat mengetahui dan memahami potensi, kemampuan, minat, bakat dan cita-citanya. Oleh karena itu, paket 1 ini terdiri dari; a) pengantar pemahaman diri, b) bakat, potensi, dan kemampuan, c) cita-cita atau gaya hidup, d) sikap. Dalam pelaksanaannya pemuda dituntut Untuk dapat mencapai hal tersebut, sehingga dapat mengetahui serta memahami keadaan dirinya. Dan pertanyaan “siapa saya?” akan dapat dijawab.
- b. Paket II adalah mengenai nilai-nilai. Pemuda diharapkan dapat mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut, paket II mencakup a) nilai kehidupan, b) saling mengenal dengan nilai orang lain, c) pertentangan nilai-nilai dalam diri sendiri, d) pertentangan nilai-nilai sendiri dengan orang lain, e) nilai-nilai yang bertentangan dengan kelompok atau masyarakat, dan f) bertindak atas nilai-nilai sendiri.
- c. Paket III adalah paket yang berkaitan dengan pemahaman lingkungan. Pemuda diharapkan dapat mengetahui dan memahami keadaan lingkungan. Dengan mengetahui dan memahami lingkungan, pemuda dapat mengambil langkah dengan tepat. Paket III mencakup hal-hal yang dengan a) informasi pendidikan, b) kekayaan daerah dan pengembangannya, dan c) informasi jabatan.
- d. Paket IV adalah paket yang berhubungan dengan hambatan dan mengatasi hambatan. Pemuda diharapkan akan dapat mengetahui dan memahami hambatan-hambatan apa yang ada dalam rangka mencapai tujuan, yaitu karir yang cocok, dan setelah mengetahui hambatannya maka akan mencoba cara pemecahan atas hambatan yang ada. Paket IV mencakup; a) faktor pribadi, b) faktor lingkungan, c) manusia dan hambatan, dan c) cara-cara mengatasi hambatan.

---

<sup>28</sup>Bambang Ismaya, *Bimbingan & Konseling: Studi, Karier, dan Keluarga* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), 89-90. Lihat juga Bimo Walgito, *Bimbingan + Konseling; Studi & Karier* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), 206-208.

- e. Paket V adalah paket yang berkaitan dengan perencanaan masa depan. Setelah pemuda memahami apa yang ada dalam dirinya, bagaimana keadaan dirinya, memahami nilai-nilai yang ada, baik dalam dirinya sendiri maupun yang ada dalam masyarakat, memahami lingkungan, baik mengenai informasi mengenai pendidikan maupun informasi mengenai pekerjaan, dan pemuda telah memahami hambatan-hambatan yang ada, baik yang ada dalam diri sendiri maupun yang ada diluar, maka paket V pemuda diharapkan telah mampu merencanakan masa depannya. Karena itu paket V mencakup hal-hal yang berkaitan dengan a) menyusun informasi diri, b) mengelola informasi diri, c) mempertimbangkan alternatif, d) keputusan dan rencana, dan e) merencanakan masa depan

Dilihat dari uraian di atas, ada beberapa bekal para pemuda untuk mengetahui seberapa mampu para pemuda sekarang untuk mengenal dunia kerja, dan memahami tentang keadaan sendiri, mengetahui dari kekurangan dan memanfaatkan apa yang bisa dilakukan dalam berkreasi untuk menciptakan dan berkreasi untuk memanfaatkan karir dalam menata masa depan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir**

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan karir, diantaranya faktor internal dan eksternal keduanya saling berinteraksi dan berpengaruh secara positif terhadap pilihan karir dan perkembangan karir yang merupakan suatu proses yang bercirikan suatu perubahan, berlangsung secara bertahap dan terjadi pergeseran yang berlingkup luas kepada yang spesifik.<sup>29</sup>

#### **a. Faktor Internal**

Beberapa faktor internal tersebut membentuk keunikan kepribadian individu, di antaranya sebagai berikut:

1. Taraf intelegensi, merupakan kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang memiliki peranan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan untuk melakukan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan.

---

<sup>29</sup> Ulifa Rahma, *Bimbingan Karir Siswa* (Malang : UIN Maliki Pers, 2010), 44.

2. Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam bidang kognitif, bidang keterampilan, bidang kesenian.
3. Minat, merupakan kecenderungan yang menetap pada diri seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpungan dalam berbagai kegiatan dalam bidang tertentu.
4. Nilai-nilai kehidupan (values), merupakan beberapa konsep ideal yang diterima seseorang dan dijadikan sebagai pedoman atau pegangan hidup. Nilai-nilai sangat berpengaruh dan membentuk gaya hidup seseorang.
5. Pengetahuan, merupakan 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 idealisasinya, bilamana informasi yang tidak akurat diganti dengan informasi yang lebih akurat, ada kemungkinan mengalihkan perhatiannya dari beberapa jabatan yang mula-mula didambakan kejabatan lain.

b. 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 dapat dibedakan satu dengan yang lain, tetapi tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena bersama-sama menciptakan keseluruhan ruang gerak hidup. Faktor-faktor eksternal antara lain:

1. Status sosial ekonomi keluarga, beberapa hal yang melatar belakangi status social ekonomi orang tua adalah tingkatan pendidikan orang tua, penghasilan, status pekerjaan orang tua.
2. Prestasi akademik, diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian tertentu dalam kerja akademik terbukti pada hasil evaluasi belajar, hasil tes, nilai raport.
3. Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil di dalamnya.
4. Lingkungan, ini bersifat potensial maupun direkayasa mempunyai

hubungan yang positif terhadap sikap, keseluruhan hidup dan kehidupan .

### **Lakpesdam NU**

Fase Awal Berdiri Keberadaan Lakpesdam merupakan upaya implementasi gagasan kembali ke Khittah yang di amanahkan pada muktamar ke 27 di Situbondo. Diawali dengan perbincangan tentang pentingnya membuat konsep Pengembangan SDMNU (PSDMNU). Konsep pengembangan sumber daya manusia muncul pasca Munas Alim Ulama di Situbondo pada 1983. Ketika itu, kegerahan beberapa orang NU terhadap perjalanan NU yang politis. Keterlibatan NU di dunia politik menyebabkan agenda sosial-keagamaan NU terabaikan. Munas Alim Ulama Situbondo memberikan pesan untuk mengembalikan peran NU pada Khittah 1926. Yakni mengarahkan peran dan program NU pada usaha pengembangan masyarakat, khususnya warga NU. Dan pada muktamar NU ke 27 1984 di Situbondo gagasan kembali pada Khittah mendapat penegasannya. Ketua PBNU terpilih KH. Abdurahman Wahid (Gus Dur) langsung menyiapkan tim untuk merumuskan konsep pengembangan sumberdaya manusia. Saat itu ada empat alasan mengapa konsep PSDM itu penting.

*Petama*; kualitas SDM rata-rata penduduk Indonesia masih rendah dan perlu ditingkatkan. *Kedua*; perlu dilakukan peningkatkan dan perluasan peran serta NU dalam upaya pengembangan SDM sebagai salah satu khidmahnya. *Ketiga*; peran serta NU dalam upaya PSDM perlu didasarkan atas suatu konsepsi dan dituangkan dalam program operasional yang jelas. *Keempat*; peningkatan kualitas SDM menempati kedudukan yang strategis dalam peningkatan kualitas masyarakat. Konsep PSDM itu merupakan perpanjangan dari konsep atau ajaran Ahlusunnah Wal Jamaah, Khittah NU dan Mabadi Khaira Ummah. Ketiga ajaran itu adalah pilar NU dan diharapkan konsep PSDM itu adalah pilar lanjutannya atau pilar ke-4. Yakni mencakup adanya acuan ikhtiar aktualisasi terhadap muatan-muatan yang terkandung dalam ketiga pilar sebelumnya dalam hubungannya dengan program PSDM NU.

### **Pemuda Pengangguran**

Berbicara pemuda pengangguran bahwa pemuda tidak lepas dari kegiatan kegiatan yang tidak bermoral pada zaman modern, dari segala yang dilakukan pemuda dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan, dilihat dari kemanfaatan atau tidaknya pemuda dalam kegiatan sehari-hari, masyarakat memandang bahwa

pemuda lebih banyak pengangguran dan melakukan hal yang kurang bermanfaat pada zaman modern.

Sebagaimana disebutkan bahwa Pemuda adalah golongan manusia-manusia muda yang masih memerlukan pembinaan dan pengembangan ke arah yang lebih baik. Pengangguran adalah jumlah tenaga kerja dalam perekonomian yang secara aktif mencari pekerjaan tetapi belum memperoleh. Banyak terjadi pengangguran karena masyarakat tidak mampu mengikuti perubahan dari jaman. Keberadaan pemuda di Indonesia dapat menjadi aset yang berharga bagi masa depan bangsa ke arah yang lebih baik dan mampu berdiri sejajar dengan bangsa lain dalam segala bidang. Hal ini terutama bila ditinjau dari komposisi jumlah pemuda di Indonesia yang berjumlah kurang lebih 81 juta jiwa pada tahun 2005 dan diprediksi akan bertambah sekitar 6 juta jiwa pada tahun 2015, yang berarti pada saat itu jumlah pemuda di Indonesia menjadi 87 juta jiwa.<sup>30</sup>

Undang-undang baru tentang kepemudaan mendefinisikan pemuda sebagai warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16-30 tahun.<sup>31</sup> Untuk menjawab persoalan di atas maka para pemuda harus memiliki kesiapan dalam bekerja sebagaimana data yang diperoleh menyatakan bahwa sebagian besar pengangguran terdiri dari usia muda (15-29 tahun).<sup>32</sup>

Sebenarnya banyak Pemuda Pengangguran akibat dari tidak mampu dalam bersaing atau mengikuti perubahan jaman, bahkan mahapemuda dan lulusan baru Perguruan Tinggi (*fresh graduate*), kebanyakan dari mereka memiliki *mind set* setelah lulus harus membuat surat lamaran kerja, sehingga waktu, tenaga dan biaya terkuras hanya untuk mencari lowongan kerja.

Alhasil persaingan untuk memperebutkan pekerjaan semakin ketat dan tidak terkendali. Analoginya, lapangan pekerjaan itu ibarat deret hitung, sedangkan pencari kerja ibarat deret ukur. Artinya apabila lowongan kerja  $4+4=8$ , jumlah pencari kerja

---

<sup>30</sup>Penyajian Data Informasi Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga Tahun 2006, dalam [www.kemenegpora.go.id](http://www.kemenegpora.go.id)

<sup>31</sup>UU No. 40 Tahun 2009, pasal 1.1.

<sup>32</sup>Widarto, *Bimbingan Karier dan tips Berkarier*, (Yogyakarta:LeutikaPrio,2015), 37.

menjadi  $4 \times 4 = 16$ . Demikian seterusnya, apabila *mind set* pencari kerja tidak berubah, maka angka pengangguran di negeri ini tidak akan terkendali.<sup>33</sup>

Selain itu, pengangguran juga terjadi karna tidak punya kesiapan mental untuk mengikuti perkembangan jaman, dengan pergeseran struktur ekonomi, pergeseran peran wanita, dan kemajuan teknologi, dengan memberikan bimbingan karir para pemuda akan mengalami proses pembekalan karir, yang mana pembekalan itu akan berefek di masa depan.<sup>34</sup> Salah satunya adalah bergesernya paradigma terhadap arti kerja, terdapat sebagian pemuda yang mampu membuktikan bahwa mereka dapat sukses dalam ukuran ekonomi tanpa harus memiliki gelar akademis. Mereka banyak bergerak dalam bidang musik, olahraga, fotografi, fashion, grafis, seni tari, entertainer, dan lain-lain.<sup>35</sup>

Dalam standard pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, yang dimaksudkan dengan pengangguran adalah: *seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.*<sup>36</sup> Berdasarkan pengertiannya, pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga:<sup>37</sup>

- a. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*) adalah tenaga kerja yang betul-betul tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi ada yang karena belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan atau malas bekerja.
- b. Pengangguran Terselubung (*Disguessed Unemployment*) Pengangguran terselubung yaitu pengangguran yang terjadi karena terlalu banyaknya tenaga kerja untuk satu unit pekerjaan padahal dengan mengurangi tenaga kerja tersebut sampai jumlah tertentu tetap tidak mengurangi jumlah produksi. Pengangguran terselubung bisa juga terjadi karena seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, akhirnya bekerja tidak optimal.

---

<sup>33</sup>Dony S-wardhana, *100% Anti Ngganggur Cara Cerdas Menjadi Karyawan/Wirausahawan* (Bandung: Ruang Kata, 2013), 3.

<sup>34</sup>Widarto, *Bimbingan Karier dan tips Berkarier*, 17.

<sup>35</sup>George Prasetya Tembung, *Be Smart Parenting* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2006), 186.

<sup>36</sup>Muchtolfah, *Ekonomi Makro*, (Surabaya: Unesa Press), 41.

<sup>37</sup>Priyono & Teddy Chandra, *Esensi Ekonomi Makro* (Surabaya : Zifatama, 2016), 8.

- c. *Setengah Menganggur (Under Unemployment)* Setengah menganggur adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Salah satunya adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misalnya seorang buruh bangunan yang telah menyelesaikan pekerjaan di suatu proyek, untuk sementara menganggur sambil menunggu proyek berikutnya.

Dari data yang di dapatkan di atas, tidak jauh beda dengan kabupaten Lumajang terutama desa Pasirian, bahwa pemuda di desa Pasirian hanya sekedar mabuk mabukan, dan tidak memikirkan karir kedepan. Sebagaimana kabar yang di dapatkan dari koran Lumajang, bangsa online.com pada hari minggu 07 januari 2018 jam 19:42. Belasan pemuda yang lagi asik pesta minuman keras oplosan digulung tim Opsnal Satreskoba Lumajang, Sabtu (06/01), di dusun Sumber Buntung desa Pasirian, Kecamatan Pasirian, dan tidak hanya itu, bahkan di dusun Joho banyak para pemuda pengangguran, dengan sebab dari pernikahan dini, dengan jumlah 50 orang yang berdampak kepada perceraian, di sebabkan karna tidak siap dalam menghadapi karir yang mau dilakukan untuk membiyai hidup seorang istri dan anak.<sup>38</sup>

Dari beberapa penjelasan di atas sebagaimana diidentifikasi bahwa pekerjaan adalah suatu kebutuhan pokok yang harus dipenuhi. Maka untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusia berupa fisik maupun kebutuhan psikis di perlukan suatu pekerjaan. Manusia secara umum perlu bekerja, namun pekerjaan yang dapat dijabat oleh seseorang secara berhasil dan membahagiakan amat terbatas, maka untuk itulah perlu ada dampingan atau bimbingan untuk memilih karir ketika diterapkan dalam dunia pekerjaan biar tidak menjadi hambatan dalam bekerja.

### **Komunitas Makarya**

Komunitas Makarya adalah salah satu komunitas pemuda yang mendapatkan dampingan dan bimbingan untuk memikirkan, mengambil keputusan dan menentukan pilihan paling tepat untuk karir mereka sesuai dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir. Sebagaimana disebutkan bahwa Komunitas makarya berdiri karna inisiatif dari pemuda Pasirian sendiri yang bernama

---

<sup>38</sup>Wawancara dengan Qomarus Sholeh (Comunity Organizer) Komunitas Makarya.

Suharin Darto (Koordinator Komunitas Makarya). Komunitas Makarya yang ada di lumajang di desa Pasirian ini mengacu kepada pemuda Pasirian yang arah dan tujuannya tidak jelas. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa komunitas Makarya di Pasirian adalah salah satu komunitas yang di dalamnya adalah para pemuda di Pasirian yang banyak menghabiskan waktu untuk aktivitas yang tidak bermanfaat, seperti nongkrong di warung kopi, ngobrol dan membicarakan hal yang tidak bermanfaat, bahkan minum minuman keras.

Kondisi tersebut memicu dan mendorong beberapa pemuda untuk terlibat dalam ruang yang lebih luas, dan pemuda Pasirian memanfaatkan waktu kosong dan menyatukan pemuda yang hanya di buat untuk ngopi kemudian berkumpul dalam sebuah komunitas untuk memikirkan karirnya dan komunitas itu dinamakan dengan Makarya. Maka dengan Hadirnya komunitas penggerak yang bernama Makarya sangat membawa pengaruh besar terhadap kepemudaan desa Pasirian.<sup>39</sup>

Bisa dikatakan bahwa pemuda di desa Pasirian sekarang sudah mulai memikirkan dan berubah tidak seperti awal mereka sebelum masuk ke Komunitas Makarya, kini pemuda di Pasirian sudah beranjak untuk berkarir demi mengisi kekosongan yang biasa setiap harinya hanya di buat hura-hura.

### **Temuan Masalah**

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah diteliti maka peneliti memaparkan temuan masalah sebagai berikut:

- a. Pola Bimbingan Karir berbasis keagamaan oleh Lakpesdam NU dalam mengatasi Pemuda Pengangguran pada Komunitas Makarya Pasirian Lumajang.

Dalam mengatasi pemuda pengangguran Komunitas Makarya Pasirian menggunakan beberapa pola bimbingan karir yakni:

1. Memahami dan menilai dirinya, terutama yang menyangkut potensi dasar (bakat, minat, sikap, kecakapan dan cita-cita);
2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya;

---

<sup>39</sup>Wawancara dengan Suharin Darto (Koordinator Komunitas Makarya)

3. Mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk suatu bidang tertentu
4. Menemukan dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya; dan
5. Merencanakan masa depan karir dirinya.

Jadi langkah pertama mereka harus mendapatkan pelajaran bimbingan karir yakni dengan memahami diri sendiri kekurangan dan kelebihanannya, mengetahui minat dan bakat dalam diri pribadi.

- b. Faktor perkembangan Bimbingan Karir dalam mengatasi Pemuda Pengangguran pada Komunitas Makarya Pasirian Lumajang

Dalam faktor perkembangan karir pemuda pengangguran, Komunitas Makarya Pasirian menggunakan faktor – faktor sebagai berikut yakni melalui intern atau ekstern.

1. Taraf intelegensi, merupakan kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang memiliki peranan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan untuk melakukan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu.
2. Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam bidang kognitif, bidang keterampilan, bidang kesenian.
3. Minat, merupakan kecenderungan yang menetap pada diri seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpungan dalam berbagai kegaitan dalam bidang tertentu.
4. Nilai-nilai kehidupan (values), merupakan beberapa konsep ideal yang diterima seseorang dan dijadikan sebagai pedoman atau pegangan hidup. Nilai-nilai sangat berpengaruh dan membentuk gaya hidup seseorang.
5. Pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki tentang bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki oleh pemuda dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat idealisasinya, bilamana informasi yang tidak akurat diganti dengan informasi

yang lebih akurat, ada kemungkinan mengalihkan perhatiannya dari beberapa jabatan yang mula-mula didambakan kejabatan lain.

Dalam hal perkembangan faktor bimbingan karir pemuda lebih di tujukan kepada minat dan bakat sesuai yang pemuda inginkan dalam hal mencari potensi masing masing.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dengan penelitian yang berjudul Bimbingan Karir berbasis keagamaan oleh Lakpesdam NU dalam mengatasi Pemuda Pengangguran pada Komunitas Makarya Pasirian Lumajang adalah:

- a. Pola Bimbingan Karir berbasis keagamaan oleh Lakpesdam NU dalam mengatasi Pemuda Pengangguran pada Komunitas Makarya Pasirian Lumajang:
  1. Memahami dan menilai dirinya, terutama yang menyangkut potensi dasar (bakat, minat, sikap, kecakapan dan cita-cita);
  2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya;
  3. Mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk suatu bidang tertentu
  4. Menemukan dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya; dan
  5. Merencanakan masa depan karir dirinya.
- b. Faktor perkembangan Bimbingan Karir dalam mengatasi Pemuda Pengangguran pada Komunitas Makarya Pasirian Lumajang:
  1. Taraf intelegensi, merupakan kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang memiliki peranan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan untuk melakukan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu.
  2. Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam bidang kognitif, bidang keterampilan, bidang kesenian.
  3. Minat, merupakan kecenderungan yang menetap pada diri seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpungan dalam berbagai kegiatan dalam bidang tertentu.

4. Nilai-nilai kehidupan (values), merupakan beberapa konsep ideal yang diterima seseorang dan dijadikan sebagai pedoman atau pegangan hidup. Nilai-nilai sangat berpengaruh dan membentuk gaya hidup seseorang.
5. Pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki tentang bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki oleh pemuda dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat idealisasinya, bilamana informasi yang tidak akurat diganti dengan informasi yang lebih akurat, ada kemungkinan mengalihkan perhatiannya dari beberapa jabatan yang mula-mula didambakan kejabatan lain.

## REFERENSI

- Aqib, Zainal. *Ikhtisar Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Bandung: Yrama Widya, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Panduan Efektif Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press, 2010.
- Bashari, Akhsanul. "Hubungan Bimbingan Karir Dan Kematangan Kejuruan Dengan Motivasi Bekerja Pada Pemuda Program Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Smk Di Kulon Progo". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta, 2015.
- Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Celeban Timur, edisi ketiga, 2010.
- Dony, S-wardhana. 2013. *100% Anti Nganggur Cara Cerdas Menjadi Karyawan/Wirahawawan*. Bandung: Ruang Kata.
- Fiah, Rifda El. *Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah*. Lampung: LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2015.
- Gunawan, Yusuf. *Pengantar bimbingan konseling*. Jakarta: PT Prenhallindo, 2009.
- Direktur Eksekutif Merial Institute Arief Rosyif Hasan, di FS Point Jalan KH Abdullah Syafei No. 47, Tebet Timur, Jakarta Selatan, pada Rabu (25/10/2017) Lihat <https://news.detik.com/berita/3699632/pemuda-indonesia-meningkat-angka-pengangguran-bertambah>.
- Ismaya, Bambang. *Bimbingan dan konseling Studi, Karir, dan keluarga*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Koentjoroningrat. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994.

- Kristina, Dewi. “Efektifitas Layanan Bimbingan dan Konseling Dalam Membina Karir Pemuda (Studi kasus kelas X di SMK Negeri 5 Yogyakarta Tahun Ajaran 2006/2007)”. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta, 2007
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosyda Karya, 2011.
- Naafs, Suzanne dan White, Ben. Generasi Antara: Refleksi tentang Studi Pemuda Indonesia (Jurnal Studi Pemuda VOL 1 NO 2 September 2012), 91.
- Penyajian Data Informasi Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga Tahun 2006, dalam [www.kemenegpora.go.id](http://www.kemenegpora.go.id)
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional RI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke tiga*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Tembong, George Prasetya. *Be Smart Parenting*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2006.
- Tohirin. 2007. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- UU RI No. 40 Tahun 2009 Tentang Kepemudaan pasal 16.
- VikaNoviYanti, ([http://eprints.ums.ac.id/31671/25/NASKAH\\_PUBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.ac.id/31671/25/NASKAH_PUBLIKASI.pdf)) Diakses pada tanggal 15 Maret 2016.
- Wibowo, Anwar Arif. “Strategi Pondok Pesantren dalam Menumbuhkan Semangat Jiwa Kewirausahaan masyarakat; Studi di Pondok Pesantren Aswaja Lintang Songo, Bantul”. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta, 2009.
- Widarto. *Bimbingan Karir dan Tips Berkarir*. Yogyakarta: LeutikaPrio, 2015.