

BIMBINGAN KARIR DALAM PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI BIMBINGAN PENYULUHAN ISLAM IAIN BONE

Baharuddin¹, Ayu Aspila²

Institut Agama Islam Negeri Bone^{1,2}, Indonesia

email : baha88udin@gmail.com¹, aayuaspila@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian tentang bimbingan karir dalam pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) yang bertujuan untuk mendeskripsikan sejauh mana bimbingan karir dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan keterampilan, pemahaman diri, dan pengembangan karir bagi mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Sumber data dalam penelitian ini adalah Badan Pengurus Harian (BPH) Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) tahun 2023 dan peserta pelatihan Training Of Counselor (TOC) sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Bimbingan karir disajikan dalam bentuk program kerja berupa pelatihan yang bernama Training Of Counselor (TOC) yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan mahasiswa dan mengembangkan kapasitas sumber daya manusia. Hal tersebut dilihat bahwa Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) merupakan organisasi yang masih baru sehingga kualitas dan kuantitas sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan dan membutuhkan upaya dalam pengembangan kapasitas. Adapun hasil dari penelitian yaitu dengan terlaksananya layanan bimbingan karir melalui program kerja pelatihan, terdapat beberapa peningkatan seperti pengetahuan tentang karir yang selaras dengan program studi Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI) dan peningkatan keterampilan peserta yang sudah mampu melakukan layanan konseling sebaya terhadap teman-temannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa bimbingan karir dapat

Bimbingan Karir dalam Pengembangan Kapasitas...

mengembangkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI).

Kata kunci: *Bimbingan Karir, Pengembangan Kapasitas, Sumber Daya Manusia (SDM)*

Pendahuluan

Perubahan dan kemajuan yang terjadi di dunia selalu berhubungan dengan sesuatu yang baru. Perubahan-perubahan ini menunjukkan adanya persaingan global yang semakin lama menuntut organisasi untuk menjadi lebih maju dan mampu untuk menghadapi persaingan secara global. Michael A. Hitt & R. Duane Ireland & Robert E. Hoslisson menyatakan bahwa globalisasi adalah penyebaran inovasi ekonomi secara global serta penyelesaian politik dan budaya yang menyertainya. Globalisasi mendorong integrasi internasional, tantangan yang dihadapi pemimpin dan manajemen yang semakin kompleks dan rumit.¹

Indonesia pada saat ini sedang memasuki periode Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang menuntut sumber daya manusia Indonesia untuk menjadi lebih terampil dan unggul sehingga memiliki daya saing yang tinggi dan mampu berkontribusi terhadap pembangunan bangsa. Berdasarkan data yang dikeluarkan Bank Dunia, bahwa pada tahun 2018 kualitas sumber daya manusia Indonesia berada di peringkat 87 dari 157 negara. Sementara itu, di tahun yang sama, *Business World* memaparkan bahwa peringkat daya saing sumber daya manusia Indonesia berada di peringkat 45 dari 63 negara.² Hal tersebut menunjukkan bahwa jika dibandingkan dengan negara tetangga, Indonesia masih kalah dari segi kualitas sumber daya manusia. Maka, perlu terus berupaya untuk meningkatkan sumber

¹Rusman, *Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*, Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, Vol 1, No. 2, 2022, h.82.

²Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia

Baharuddin & Ayu Aspila

daya manusia seperti peningkatan kapasitas diri, sehingga dapat bersaing di tingkat internasional.

Pendidikan tinggi memiliki peran sentral dalam membentuk karakter dan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi tuntutan dunia yang terus berkembang. Hal tersebut juga berlaku bagi Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) yang di dalamnya terkandung potensi besar untuk membawa perubahan positif dalam masyarakat. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian serius terhadap pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui implementasi program bimbingan karir yang terintegrasi dan mendalam pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI).

Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat, baik secara kualitas maupun kuantitas sangat dibutuhkan dalam menjalankan sebuah organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan visi misi tersebut dikelola serta diurus oleh manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki potensi yang patut dikembangkan untuk dapat digunakan bagi kemajuan suatu organisasi. Ketersediaan sumber daya manusia harus difokuskan pada persediaan tenaga teknis dan profesional dimana nantinya akan berdampak pada penyesuaian suatu pekerjaan. Sedangkan Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) saat ini baru memasuki usia yang ke-2 tahun dengan kuantitas dan kualitas anggota masih minim, terlepas dari himpunannya bahkan prodi Bimbingan Penyuluhan Islam juga merupakan prodi yang baru di fakultas Ushuluddin dan Dakwah. Ketika kita melihat dinamika pasar kerja saat ini, mahasiswa tidak hanya dituntut memiliki keahlian akademis, tetapi juga keterampilan dan pemahaman yang relevan dengan dunia profesional. Inilah alasan mengapa bimbingan karir menjadi semakin krusial, khususnya dalam konteks Himpunan

Bimbingan Karir dalam Mengembangkan Kapasitas...

Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI). Dalam mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan kompleks di masa depan, program bimbingan karir dapat memberikan panduan yang diperlukan untuk mengidentifikasi potensi, minat, dan tujuan karir masing-masing mahasiswa.

Pentingnya bimbingan karir dalam Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) tidak hanya terbatas pada peningkatan kualifikasi akademis, tetapi juga pada pengembangan *soft skills* yang diperlukan di dunia kerja, seperti keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan resolusi konflik. Dengan memahami esensi bimbingan karir, mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI) dapat membangun fondasi yang kokoh untuk merencanakan karir yang tidak hanya sukses secara profesional tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai Islam yang mereka anut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Umi Aisyah dan Nariyah Sulistiani bahwa ada peningkatan sumber daya manusia pada anak yang mengikuti kegiatan bimbingan karir, karena setelah dilaksanakan bimbingan tersebut dalam bentuk pelatihan lukisan kaca, anak asuh mulai menerapkannya bahkan sudah bisa memasarkan hasil karyanya.³

Berdasarkan pernyataan di atas penulis tertarik untuk membahas terkait dengan bagaimana esensi dari bimbingan karir terhadap pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI). Penulis berharap bahwa tulisan ini mampu mendeskripsikan fenomena sehingga mampu memberikan informasi pengetahuan kepada pembaca.

Metode

³Umi Aisyah dan Nariyah Sulistiani, *Metode Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Anak Asuh Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Asuhan Anak (UPTD PSAA) Budi Asih Bandar Lampung*, Jurnal Literasiologi, Vol 1, No. 2, Juli – Desember 2019, h.122.

Baharuddin & Ayu Aspila

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan makna subjektif dari pengalaman hidup individu atau kelompok kemudian mendeskripsikan fokus penelitian. Berdasarkan problematika yang ingin diteliti yaitu bagaimana bimbingan karir dalam pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI). Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) dan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui pihak kedua dari objek penelitian. Adapun instrumen penelitian yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah melalui observasi dan alat dokumentasi. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis naratif deskripsi yaitu memahami dan menganalisis peristiwa atau pengalaman yang kemudian diungkapkan dalam bentuk naratif dan mengeksplorasi hubungan antarbagian dari data yang dikumpulkan.

Kajian Pustaka**A. Bimbingan Karir****1. Pengertian Bimbingan Karir**

Menurut Donald E. Super, bimbingan karir merupakan suatu proses membantu pribadi untuk mengembangkan penerimaan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja. Menurut Munandir, bimbingan karir adalah kegiatan dan layanan bantuan kepada para siswa dengan tujuan agar mereka memperoleh pemahaman dunia kerja dan akhirnya mereka mampu menentukan pilihan kerja dan menyusun perencanaan karir. Bimbingan karir menurut Rochman Natawidjaja adalah proses membantu seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran diri pribadinya dan dunia kerja diluar dirinya, mempertemukan gambaran diri dengan dunia kerja itu, dan pada akhirnya dapat memilih bidang pekerjaan; menyiapkan

Bimbingan Karir dalam Mengembangkan Kapasitas...

diri untuk bidang pekerjaan; memasuki dan membina karir dalam bidang pekerjaan tersebut tersebut.⁴ Sedangkan menurut Zunker, bahwa bimbingan karir meliputi semua komponen pelayanan-pelayanan dan aktivitas yang berlangsung di sekolah, agen-agen dan organisasi-organisasi lain yang memberikan konseling serta program-program pendidikan yang berkaitan dengan karir.⁵

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa, bimbingan karir adalah sebuah konsep yang berperan penting dalam membantu individu agar mampu memahami dirinya sendiri, dunia kerja, mempersiapkan rencana kerja dan membantu individu dalam mempersiapkan diri dan menemukan bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahlian individu dalam bentuk aktivitas kelompok atau individual.

2. Tujuan Bimbingan Karir

Permendikbud nomor 111 tahun 2014, menyampaikan bahwa ada beberapa tujuan bimbingan karir yaitu memfasilitasi perkembangan, eksplorasi, aspirasi dan pengambilan keputusan karir sepanjang rentang hidup peserta didik/konseli sehingga peserta didik mampu :

- a. Memiliki pemahaman diri (kemampuan, minat dan kepribadian) yang terkait dengan pekerjaan,
- b. Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi karir,
- c. Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja,
- d. Memahami relevansi kemampuan menguasai pelajaran dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya masa depan.
- e. Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, persyaratan kemampuan yang dituntut, membentuk pola-pola karir,

⁴Masduki, *Bimbingan dan Konseling Perspektif Sekolah*, (Cet.1; CV Pangger: Cirebon, 2015), H.182.

⁵Hartono, *Bimbingan Karir*, (Cet.2; KENCANA: Jakarta, 2018), h.29.

mengenal keterampilan, kemampuan dan minat, serta memiliki kematangan untuk mengambil keputusan karir.⁶

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir bukan hanya bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang dunia kerja saja, namun bimbingan karir justru bertujuan untuk membantu individu dalam menemukan jati dirinya sehingga mampu membentuk dan menentukan karirnya sesuai dengan minat dan bakatnya.

3. Prinsip Bimbingan Karir

Ada beberapa prinsip bimbingan karir yang berkaitan dengan program pelayanan yaitu, sebagai berikut :

- a. Bimbingan karir merupakan bagian integral dari bidang pelayanan bimbingan dan konseling; oleh karena itu program bimbingan karir harus selaras dan dipadukan dengan program bimbingan dan konseling di sekolah;
- b. Program bimbingan karir harus fleksibel, disesuaikan dengan kebutuhan siswa/konseli, masyarakat, dan kondisi sekolah;
- c. Program bimbingan karir di sekolah disusun secara berkelanjutan dari jenjang pendidikan yang rendah sampai yang tertinggi, dan
- d. Pelaksanaan bimbingan karir perlu dievaluasi secara teratur dan terarah.⁷

Prinsip-prinsip ini memberikan arahan bagi pembangunan, implementasi, dan evaluasi program bimbingan karir di sekolah. Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, program dapat menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan siswa/konseli dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karir yang berkelanjutan.

4. Metode Pelaksanaan Bimbingan Karir

⁶Dede Rahmat Hidayat, dkk, *Karier Teori dan Aplikasi dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif*, (Cet.1; CV Jejak, anggota IKAPI: Jawa Barat, 2019), h.165-166.

⁷Hartono, *Bimbingan Karir*, (Cet.2; KENCANA: Jakarta, 2018), h.33-34.

Bimbingan Karir dalam Mengembangkan Kapasitas...

Adapun bentuk metode atau jenis pelaksanaan bimbingan karir yang dapat digunakan yaitu ceramah, diskusi kelompok, karyawisata, pelatihan dan mendatangkan narasumber.

- a. Ceramah, adalah memberikan informasi dengan sederhana yang dapat dilakukan oleh semua individu secara lisan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Misalnya seorang ketua atau pemimpin dari organisasi memberikan motivasi kepada bawahannya secara lisan baik itu dalam rapat koordinasi maupun dalam kegiatan lainnya. Metode ini cukup mudah dilakukan dan juga efisien karena tidak memerlukan biaya yang banyak dalam proses pelaksanaannya.
- b. Diskusi Kelompok, ialah salah satu strategi yang efektif dan interaktif dalam pemilihan opsi karir karena mampu mengembangkan pengetahuan tentang karir melalui eksplorasi karir secara bersama dari setiap anggota kelompok, pertukaran pengalaman, pemahaman diri, pertukaran ide dan informasi, dukungan dan motivasi, feedback dan refleksi serta pembentukan jaringan.
- c. Karyawisata, atau kunjungan tempat kerja merupakan cara yang bisa digunakan pada bimbingan karir sehingga konseli mempunyai pengalaman langsung di tempat kerja sehingga mempunyai kesempatan untuk menilik serta belajar secara langsung terkait dengan pekerjaan, instansi, dan lingkup kerja. Dengan hal ini konseli dapat memahami praktisi kerja dalam sebuah instansi, berinteraksi dengan orang yang lebih profesional sehingga mampu mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan serta dapat memotivasi atau menjadikan sebuah inspirasi.
- d. Pelatihan, memiliki indikator sebagai pengembangan potensi diri konseli dimana seorang konselor mampu melakukan proses bimbingan karir dengan melalui pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh konseli sehingga kapasitas SDM menjadi lebih baik.
- e. Mendatangkan Narasumber, dapat memberikan wawasan yang sangat berharga terhadap konseli baik itu informasi

yang berkaitan dengan instansi maupun informasi tentang keterampilan-keterampilan yang harus dimiliki ketika ingin bekerja pada sebuah instansi.⁸

Setiap metode memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, dan kombinasi dari beberapa metode dapat memberikan pendekatan yang lebih komprehensif dalam memberikan bimbingan karir. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan individu konseli dalam memilih metode yang paling sesuai.

B. Pengembangan Kapasitas

Merilee S. Grindle menyebutkan *capacity building* merupakan upaya yang ditunjukkan untuk mengembangkan suatu strategi guna meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsivita kinerja pemerintah. Efisiensi disini dalam hal waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai mencapai *outcome*, efisiensi berupa kepastian usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan serta *responsivitas* bagaimana menyesuaikan antara kebutuhan dan kemampuan.⁹ Sedangkan Milen mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien, dan terus-menerus.

Konsep pengembangan kapasitas menurut UNDP (*United Nations Development Programme*) fokus pada tiga dimensi, yaitu :

⁸Umi Aisyah dan Nariyah Sulistiani, *Metode Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Anak Asuh Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Asuhan Anak (Uptd Psaa) Budi Asih Bandar Lampung*, Jurnal Literasiologi, Vol 1, No. 2, Juli – Desember 2019, h.112-114.

⁹Tuty Erawati, *Capacity Building Organisasi Studi Pada Kelurahan Teluk Betung Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung*, Magister Ilmu Administrasi, FISIP; Unila: Diaspora: Sosiohumaniora Vol. 1 No. 1, Januari-Juni 2018, h.86-87.

Bimbingan Karir dalam Pengembangan Kapasitas...

1. Tenaga kerja (*dimensi human resources*), yaitu kualitas SDM dan cara SDM dimanfaatkan.
2. Modal (*dimensi fisik*), menyangkut sarana material, peralatan, bahan-bahan yang diperlukan dan ruang/ gedung.
3. Teknologi, yaitu organisasi dan gaya manajemen, fungsi perencanaan, penentuan kebijakan, pengendalian dan evaluasi, komunikasi, serta sistem informasi manajemen.¹⁰

Pentingnya memahami dan mengintegrasikan tiga dimensi ini dapat membantu organisasi dan pemangku kepentingan untuk merancang strategi pengembangan kapasitas yang holistik, efektif, dan berkelanjutan.

C. Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi pengembangan kualitas SDM dibagi menjadi tiga bidang, yakni :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yang bermakna informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu).
2. Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal.

¹⁰Mu'min Ma'rif , dkk, *Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Usaha Kecil Dan Menengah Bidang Pertanian Di Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor*, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jatinangor, Vol. 6 No. 1, 2021, h.22-23.

3. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah seorang pegawai didalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi.¹¹

Pentingnya mengembangkan ketiga dimensi ini bersamaan adalah agar SDM dapat berfungsi secara holistik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Dengan memiliki pengetahuan yang kuat, keterampilan yang relevan, dan sikap yang positif, individu dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, upaya pengembangan SDM yang terintegrasi perlu menjadi fokus dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

D. Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI)

Himpunan Mahasiswa Program Studi (HM-PS) adalah organisasi mahasiswa tingkat jurusan atau program studi yang memiliki tujuan sama dengan perguruan tinggi untuk mengembangkan minat bakat mahasiswa baik di bidang akademik maupun non akademik. Himpunan mahasiswa program studi dapat dikategorikan sebagai kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa jurusan di tingkat perguruan tinggi seperti Himpunan Mahasiswa Program Studi (HM-PS) Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI).

Kegiatan yang dilakukan oleh Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) selalu berkaitan dengan konteks keilmuan, penalaran, pengembangan bakat, dan profesionalisme mahasiswa sebelum terjun ke masyarakat dengan melalui program kerja yang sudah dirancang berdasarkan departemen-departemen yang ada Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) terdiri dari beberapa departemen berdasarkan struktur organisasi yaitu :

¹¹Mu'min Ma'ruf , dkk, *Pengembangan Kapasitas...*,h.24-25.

Bimbingan Karir dalam Pengembangan Kapasitas...

1. Departemen Kemahasiswaan, merupakan departemen yang bertanggungjawab dalam menjaga hubungan sesama mahasiswa khususnya mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam melalui kegiatan kemahasiswaan untuk membentuk sikap dan karakter yang berakhlakul karimah dalam lingkup internal maupun eksternal.
2. Departemen Hubungan Masyarakat (HUMAS), merupakan departemen yang bertanggungjawab dalam bidang mempererat tali silaturahmi antar masyarakat dan mahasiswa dalam suatu organisasi maupun antar orgnisasi lainnya. Departemen ini bertujuan untuk meningkatkan rasa kepedulian anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) terhadap masyarakat maupun lingkungan sekitar serta merealisasikan teori-teori yang telah didapatkan.
3. Departemen Penalaran dan Keilmuan, merupakan departemen yang bertanggungjawab dalam bidang pengembangan kapasitas SDM dalam bidang intelektual baik lingkup internal maupun eksternal.
4. Departemen Keagamaan, adalah departemen yang bertanggungjawab terhadap kegiatan keagamaan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman keagamaan terhadap mahasiswa (HM-PS) Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI).
5. Departemen Informasi dan Komunikasi (INFOKOM), adalah departemen yang bertanggung jawab pada bidang penyampaian informasi dan pengembangan organisasi melalui media baik itu dalam lingkup internal maupun eksternal.

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan bimbingan karir yang dilakukan oleh Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) dengan melalui metode pelatihan *Training Of Counselor* (TOC)

Baharuddin & Ayu Aspila

dilakukan sebagai bentuk upaya dalam mengembangkan kapasitas SDM. Kegiatan pelatihan *Training Of Counselor* (TOC) pada mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI) dilaksanakan berdasarkan tahapan-tahapan yang sudah ditentukan oleh pelaksana kegiatan yaitu (1) Tahap pembukaan, (2) Persiapan, (3) Pelatihan, (4) Evaluasi. Dalam pelatihan *Training Of Counselor* (TOC) pembimbing atau konselor disebut sebagai pimpinan sidang atau *steering committee* yang mengatur dan memamdu jalannya sebuah kegiatan.

Pada tahap pertama yaitu tahap pembukaan, pelaksana melakukan pembukaan kegiatan pelatihan *Training Of Counselor* (TOC) secara resmi yang dihadiri oleh beberapa pimpinan fakultas dengan tujuan untuk memberikan penguatan kepada peserta pelatihan terkait dengan urgensi dari kegiatan pelatihan tersebut dalam menunjang keberhasilan karir dimasa yang akan datang. Kedua tahap persiapan, pelaksana kegiatan memberikan informasi-informasi tentang aturan-aturan yang berlaku sesuai dengan kesepakatan bersama antara peserta dengan pimpinan sidang pada saat kegiatan berlangsung demi ketertiban dan kelancaran kegiatan. Selain itu, pelaksana kegiatan juga mempersiapkan alat-alat yang kemungkinan dibutuhkan pada saat kegiatan berlangsung. Misalnya, kertas, spidol, LCD, sound dan lain-lain sebagainya.



Gambar 1. Tahap pembukaan dan Persiapan *Training Of Counselor* (TOC) HM-PS BPI.

Tahap ketiga adalah pelatihan dan pendampingan, pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI)

Bimbingan Karir dalam Mengembangkan Kapasitas...

yang dilaksanakan pada tanggal 30 September-01 Oktober 2023 yang bertempat di Lt.2 Aula Fakultas Ushuluddin dan Dakwah (FUD) Kampus II IAIN Bone. Pelatihan ini dihadiri oleh beberapa pengurus inti dari Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI), dan mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI) dari angkatan 2020, 2021, 2022, dan 2023 serta beberapa delegasi dari organisasi lain yang ada di lingkup fakultas Ushuluddin dan Dakwah. Adapun materi yang disampaikan pada saat proses pelatihan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

No.	Narasumber	Materi
1.	Nurul Faizah K, S.Sos, M.A	Konseling Karir
2.	Andi Alfikhsan Nuradam	Konseling Sebaya
3.	Nurul Aisyah Noviani, S.Pd, M.Pd.	Kajian dan Praktikum Konseling

Tabel 1. Daftar Materi dan Narasumber Pelatihan Training Of Counselor (TOC) HM-PS BPI.

Materi yang terdapat pada tabel.1 adalah materi-materi umum yang wajib diberikan kepada peserta pelatihan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman terkait teknik-teknik yang digunakan dalam proses konseling, pendekatan-pendekatan seperti apa yang harus digunakan sehingga konseli merasa nyaman dan terbuka pada saat proses konseling dimulai, dan beberapa lainnya yang berkaitan dengan materi tersebut.



Gambar 2. Tahap Pelatihan dan Tahap Evaluasi Training Of Counselor (TOC) HM-PS BPI.

Baharuddin & Ayu Aspila

Pada tahapan akhir kegiatan yaitu melakukan evaluasi dalam bentuk materi dan praktek langsung ke sekolah. Evaluasi materi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman peserta terkait dengan kajian dan praktikum konseling sebaya serta konseling karir. Sedangkan evaluasi dalam bentuk praktek bertujuan untuk mengetahui apakah teori yang sudah dipahami mampu diterapkan pada saat melakukan proses konseling.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis, bahwa pelaksanaan bimbingan karir Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) sudah berjalan sejak lama dengan melalui beberapa program kerja seperti pelatihan layanan konseling, *study* dakwah, bimbingan BTQ, pelatihan *public speaking* serta beberapa kajian-kajian rutin. Hal tersebut merupakan bimbingan karir yang disajikan dalam bentuk program kerja sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kapasitas SDM Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI). Berikut wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI), dalam hal ini diungkapkan oleh Mardinianti selaku kordinator dari departemen penalaran dan keilmuan yang bertanggungjawab pada bidang pengembangan kapasitas SDM dan salah satu peserta dari pelatihan *Training Of Counselor* (TOC).

“selaku koordinnator penalaran dan keilmuan, upaya yang kami dalam pengembangan kapasitas SDM HM-PS BPI adalah melakukan bimbingan karir, namun bimbingan karir yang kami lakukan menggunakan metode pelatihan dan kajian secara berkelompok dalam bentuk program kerja berupa pelatihan seperti Training Of Counselor (TOC). Sebenarnya bukan

Bimbingan Karir dalam Pengembangan Kapasitas...

hanya satu pelatihan saja melainkan ada banyak pelatihan-pelatihan lainnya untuk meningkatkan kapasitas SDM HM-PS.”¹²

“Saya sangat terbantu dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dirancang sedemikian rupa, karena hal tersebut dapat mengembangkan keterampilan saya dalam bidang konseling. Sebelum mengikuti pelatihan, saya tidak tau seperti apa proses konseling walaupun teori tentang konseling sudah saya dapatkan dibangku perkuliahan namun untuk terjun langsung ke lapangan itu saya tidak pernah. Namun, setelah mengikuti pelatihan saya mengetahui bagaimana proses konseling yang sebenarnya, bahkan tidak jarang teori yang kita pahami tidak sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. Selain itu, akhir-akhir ini saya sudah bisa melakukan konseling sebaya dengan teman saya, bahkan teman saya sudah mempercayai saya dan menjadikan saya sebagai konselor sebayanya. Ternyata menjadi seorang konselor itu menyenangkan, mungkin kedepannya saya akan menjadi seorang konselor atau konsultan.”¹³

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir yang dilakukan oleh Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) mampu meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya peningkatan keterampilan mahasiswa dalam melakukan proses konseling terhadap teman sebayanya dan peningkatan pemahaman tentang keselarasan teori dengan kenyataan pada saat proses konseling serta meningkatnya pengetahuan SDM tentang pemilihan karir sesuai dengan minat dan bakatnya.

¹²Hasil wawancara yang dilakukan dengan Mardinianti, Koordinator Departemen Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) di daerah pada tanggal 08 Desember 2023.

¹³Hasil wawancara yang dilakukan dengan Syamsidar, peserta pelatihan *Training Of Counselor* (TOC) pada tanggal 10 Desember 2023.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) memiliki beberapa departemen, salah satunya ialah Departemen Penalaran dan Keilmuan yang bertanggungjawab pada bidang pengembangan kapasitas SDM. Departemen Penalaran dan Keilmuan menggunakan bimbingan karir yang disajikan dalam bentuk program kerja berupa pelatihan *Training Of Counselor* (TOC). Pelatihan tersebut dilaksanakan selama 3 hari dengan beberapa tahap yaitu (1) tahap pembukaan, melakukan pembukaan secara resmi yang dihadiri oleh pimpinan fakultas sebagai bentuk penguatan, (2) tahap persiapan, membahas aturan-aturan yang berlaku dan mempersiapkan alat-alat yang akan digunakan pada saat pelatihan, (3) tahap pelatihan, memberikan materi terkait dengan konseling karir, konseling sebaya serta kajian dan praktikum konseling yang dibawakan oleh beberapa narasumber, (4) tahap evaluasi, melakukan evaluasi dalam bentuk materi dan praktek langsung di sekolah.

Bimbingan karir yang dilakukan oleh Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) dapat dikatakan “terlaksanakan dengan baik” dan dapat mengembangkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM). Hal tersebut dibuktikan dengan adanya peningkatan keterampilan mahasiswa dalam melakukan proses konseling terhadap teman sebayanya, meningkatnya pemahaman tentang keselarasan teori dengan kenyataan pada saat melakukan proses konseling, dan meningkatnya pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) tentang pemilihan karir sesuai dengan minat dan bakatnya.

Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurang yang terdapat pada tulisan ini, maka dari itu penulis sangat berharap atas masukan dari beberapa pihak yang sifatnya membangun baik dari penulis maupun pembaca.

Bimbingan Karir dalam Pengembangan Kapasitas...**Daftar Pustaka**

- Aisyah, Umi dan Nariyah Sulistiani. *Metode Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Anak Asuh Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Sosial Asuhan Anak (UPTD PSAA) Budi Asih Bandar Lampung*. Jurnal Literasiologi, Vol. 1 No. 2. Juli-Desember 2019.
- Erawati, Tuty. *Capacity Building Organisasi Studi Pada Kelurahan Teluk Betung Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung*. Diaspora: Sosiohumaniora Vol. 1 No. 1. Januari-Juni 2018.
- Hartono. *Bimbingan Karir*. Cet.2; KENCANA: Jakarta, 2018.
- Hartono. *Bimbingan Karir*. Cet.2; KENCANA: Jakarta, 2018.
- Hasil wawancara yang dilakukan dengan Mardinianti, Koordinator Departemen Himpunan Mahasiswa Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam (HM-PS BPI) di daerah pada tanggal 08 Desember 2023.
- Hasil wawancara yang dilakukan dengan Syamsidar, peserta pelatihan *Training Of Counselor (TOC)* pada tanggal 10 Desember 2023.
- Hidayat, Dede Rahmat. Dkk. *Karier Teori dan Aplikasi dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif*. Cet.1; CV Jejak, anggota IKAPI: Jawa Barat, 2019.
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Ma'ruf, Mu'min. dkk. *Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Usaha Kecil Dan Menengah Bidang Pertanian Di Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor. Vol. 6 No. 1. 2021.
- Masdudi. *Bimbingan dan Konseling Perspektif Sekolah*. Cet.1; CV Pangger: Cirebon, 2015.
- Rusman. *Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. Vol 1, No. 2, 2022.