BAB II

KAJIAN TEORI

A. Bimbingan dan Konseling

1. Pengertian Bimbingan

Bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seseorang atau beberapa oran individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa agar orang yang telah dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri dengan cara memanfaatkan kekuatan individu dan saranan yang ada dan dapat untuk dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.[1] Bimbingan merupakan terjemahan dari kata *guidance,* istilah *guidance* juga berarti bantuan atau tuntutan. Terjemahan lain mengenai *guidance* adalah suatu pertolongan, tetapi tidak semua bantuan, tuntutan atau pertolongan bisa dikatakan sebagai suatu bimbingan.[2] Dengan kata lain, ini berarti bahwa tidak semua bantuan yang diberikan oleh konselor kepada klien dapat disebut proses bimbingan.

Bimbingan diberikan kepada individu agar ia dapat memahami dirinya, mengarahkan diri serta mampu untuk merealisaikan dirinya dalam kehidupan nyata.[3] Selain itu, individu diharapkan dengan kekuatannya sendiri, mampu mengentaskan permasalahan yang dialaminya. Jadi,

---

[1] Prayitno dkk, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta : Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, 1994) h.99

[2] Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah (Berbasis Integrasi),* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 16

[3] Sofyan Willis, *Individual Teori dan Praktek*, (Bandung : CV Alfabeta, 2004) hal. 13-14

bimbingan adalah proses memberikan bantuan terhadap individu atau klien yang membutuhkannya, guna mengoptimalkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai kehidupan sehari-hari yang efektif.

2. Pengertian Konseling

Konseling adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancarakonseling oleh seseorang ahli atau konselor kepada individu yang sedang mengalami suatu masalah dengan tujuan terentaskannya beban fikiran yang sedang dialami oleh klien sehingga klien tersebut mampu untuk menjalankan kehidupan efektif sehari-harinya dengan baik.[4] konseling merupakan inti dari bimbingan. Secara etimologi konseling berarti pemberian nasehat, anjuran dan pebicaraan dengan cara saling bertukar fikiran antara klien dengan konselor agar klien ammpu untuk mengambil keputusan yang tepat.[5]

Jadi bimbingan dan konseling adalah suatu proses yang dilakukan oleh klien dan konselor untuk mengentaskan permasalahan yang sedang dialamai oleh klien. Konseling adalah upaya bantuan yang diberikan oleh pembimbing yang terlatih dan berpengalaman, terhadap indvidu-individu yang membutuhkannya, agar individu tersebut berkembang potensi nya

---

[4] Prayitno dkk, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta : Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, 1994) h.105

[5] Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah (Berbasis Integrasi)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 22

secara optimal, mampu untuk mengatasi masalahnya serta juga mampu untuk menyesuaikn diri terhadap lingkungan yang selalu akan berubah.[6]

Bimbingan konseling dapat membantu individu dalam menemukan permasalahan yang sedang dialaminya, sehingga mampu memecahkan permasalahannya sendiri, seperti yang dikemukakan Tohirin, bahwa:

Bimbingan konseling merupakan proses bantuan yang diberikan oleh konselor kepada konseli melalui pertemuan atau tatap muka serta hubungan timbal balik antara keduanya, agar konseli memiliki kemampuan atau kecakapan melihat dan menemukan masalahnya serta mampu memecahkan masalahnya sendiri.[7]

Pada hakekatnya bimbingan maupun konseling tidak hanya dibutuhkan oleh klien yang mengalami permasalahan saja akan tetapi bimbingan dan konseling juga sangat dibutuhkan oleh klien yang berprestasi untuk meningkatkan prestasinya dimasa yang akan datang dan berguna untuk mengarahkan supaya prestasi yang ada sekarang lebih baik lagi. Tidak hanya itu, bimbingan dan konseling juga sangat dibutuhkan juga oleh siswa atau klien yang akan memasuki dunia kerja. Apabila informasi tentang pekerjaan yang diminati oleh siswa atau klien telah lengkap, maka klien akan lebih berhasil menjalankan dan juga mampu bersaing secara sehat dengan orang lain yang juga sedang mencarai

---

[6] Sofyan Willis, *Individual Teori dan Praktek*, (Bandung : CV Alfabeta, 2004) hal. 18

[7] Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah (Berbasis Integrasi)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 26

pekerjaan. Hal ini tentunya akan terwujud dengan baik apabila adanya kerja sama yang baik dari pihak yang ada.

3. Tujuan Bimbingan dan Konseling

Tujuan bimbingan dan konseling secara umum adalah untuk membantu individu mengembangkan diri secara optimal sesuai dengan tahap perkembangannya serta juga sesuai dengan tuntutan yang positif dari lingkungan sekitar. Sedangkan tujuan layanan bimbingan dan konseling secara khusus adalah dikaitkan langsung dengan permasalahan yang sedang dialami oleh klien yang bersangkutanpada saat itu.[8] Adapun tujuan lain dari layanan bimbingan dan konseling adalah untuk memantu individu atau klien agar menjadi orang yang lebih fungsional dalam mengaktualisasikan dirinya, mengembangkan potensi secara optimal, mampu untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi serta sanggup untuk bersosialisasi dengan lingkungan sekitar.[9]

Layanan bimbingan dan konseling juga bertujuan untuk dapat memberikan dukungan kepada klien agar klien tersebut mampu untu memadukan kekuatan dan kemampuan dalam mengentaskan permasalahan yang sedang dihadapinya. Klien diharapkan mendapatkan wawasan yang baru tentang berbagai pemahaman serta keterampilan yang baru pula. Sehingga apapun nanti keputusan akhir yang telah diambil oleh klien

---

[8] Prayitno dkk, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta : Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, 1994) h.114

[9] Sofyan Willis, *Individual Teori dan Praktek*, (Bandung : CV Alfabeta, 2004) hal. 19-20

setelah layanan bimbingan dan konseling, klien akan bisa bertanggung jawab atas apa yang telah menjadi keputusan.

4. Asas Layanan Bimbingan dan Konseling

a. Asas kerahasiaan yaitu asas bimbingan dan konseling yang menuntut kerahasiaan data dan keterangan tentang peserta didik yang menjadi sasaran layanan, yaitu data atau keterangan yang tidak boleh diketahui oleh orang lain.
b. Asas kesukarelaan yaitu asas bimbingan dan konseling menghendaki adanya kesukaan dan kerelaan peserta didik mengikuti/ menjalani layanan/ kegiatan yang diperuntukan baginya.
c. Asas keterbukaan yaitu asas bimbingan dan konseling menghendaki agar eserta didik dan atau orang tua/ wali yang mejadi sasaran terbuka dan tidak berpura-pura.
d. Asas kegiatan yaitu asas bimbingan dan konseling menghendaki agar peserta didik atau orang tua/wali sasaran layanan berpartisipatif secara aktif dalam kegiatan bimbingan dan konseling.
e. Asas kemandirian yaitu proses bimbingan dan konseling yang merujuk pada tujuan umum bimbingan dan konseling, yaitu peserta didik diharapkan menjadi individu yang mandiri.

f. Asas kekikinian yaitu asas bimbingan dan konseling yang menghendaki objek sasaran layanan bimbingan dan konseling ialah permasalahan kondisi sekarang.
g. Asas kedinamisan yaitu asas bimbingan dan konseling yang menghendaki agar isi layanan bergerak maju, tidka monoton dan terus berkembang.
h. Asas keterpaduan yaitu asa bimbingan dan konseling menghendaki agar adanya layanan yang dilakukan guru atau pihak lain saling menunjang, harmonis, dan terpadukan.
i. Asas kenormtifan yaitu asas bimbingan dan konseling menghendaki agar layanan diselenggarakan berdasarkan norma-norma yang ada, yaitu norma agama, hukum dan peraturan.
j. Asas keahlian yaitu asas bimbingan dan konseling yang menghendaki diselenggarakan atas dasar-dasar profesional.
k. Asas alih tangan yaitu asas bimbingan dan konseling yang menghendaki agar pihak-pihak yang tidak mampu menyelenggarakan layanan secara tuntas mengalihtangankan ke pihak yang lebih ahli.
l. Asas Tut Wuri Handayani yaitu asas bimbingan dan konseling yang menghendaki agar layanan secara keseluruhan dapat menciptakan suasana yang mengayomi (memberikan rasa aman), mengembangkan keteladanan, memberikan ransangan dan dorongan, serta kesempatan yang seluas-luasnya kepada peserta

didik untuk maju.[10] Didalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling diperlukan adanya asas-asas sebagai dasar layanan, dengan adanya 12 asas yang diatas kita perlu memperhatikan dan pemakaiannya pun harus disesuaikan dengan kegiatan layanan.

5. Arah Kegiatan Bimbingan dan Konseling

a. Kegiatan Bimbingan dan Konseling diarahkan kepada :

1) Terpenuhinya tugas-tugas perkembangan peserta didik dalam setiap tahap perkembangan mereka.

2) Dalam upaya mewujudkan tugas-tugas perkembangan itu, kegiatan bimbingan dan konseling mendorong peserta didik mengenal diri dan lingkungan, mengembangkan diri dan sikap positif, mengembangkan arah karir dan masa depan.

3) Kegiatan bimbingan dan konseling meliputi bimbingan pribadi, sosial, belajar, dan karir.

b. Pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah

Secara konkrit diarahkan kepada pengembangan berbagai kompetensi peserta didik.[11] Jadi arah bimbingan dan konseling ini adalah bagaimana peserta didik nantinya bisa mampu mengenal dirinya maupun lingkungan di sekitarnya, untuk dapat mengarahkan dirinya ke arah yang positif.

---

[10] Sutina, *Bimbingan dan Konseling Pendidikan Formal, Nonformal dan Informal,* (Bandung : 2013) hal. 27-28

[11] Fenti Hikmawati, *Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012) hal. 9-10

B. Perguruan Tinggi

1. Pengertian Perguruan Tinggi

Menurut Undang-undang Perguruan Tinggi (UUPT) Nomor 20 Tahun 2012 pasal 1 ayat 6 : "Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pndidikan tinggi dengan peserta didiknya adalah mahasiswa dan tenaga pendidiknya adalah dosen".[12] Perguruan tinggi terdiri dari beberapa bentuk, yaitu : Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, Akademik dan Akademik Komunitas.

Menurut UUPT Nomor 12 Tahun 2012 pasal 3 pendidikan tinggi berasaskan :

a. Kebenaran ilmiah
b. Penalaran
c. Kejujuran
d. Keadilan
e. Manfaat
f. Kebajikan
g. Tanggung jawab
h. Kebhinekaan; dan
i. Keterjangkauan.[13]

[12]Undang-Undang Republik Indonesia Perguruan Tinggi Nomor 12 Tahun 2012 *Tentang Pendidikan Tinggi*

[13] Undang-Undang Republik Indonesia Perguruan Tinggi Nomor 12 Tahun 2012 *Tentang Pendidikan Tinggi*

Menurut UUPT Nomor 12 Tahun 2012 pasal 4 pendidikan tinggi berfungsi :

a. Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa;
b. Mengembangkan sivitas akademik yang inovatif, responsif, kreatif terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma; dan
c. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora.

Menurut UUPT Nomor 12 Tahun 2012 pasal 5 pendidikan tinggi bertujuan :

a. Berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa;
b. Dihasilkannnya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa;
c. Dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperlihatkan dan menerapkan hasil humaiora agar

bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradapan dan kesejahteraan umat manusia; dan

d. Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.[14]

2. Proses Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi merupakan wahana tenaga ahli yang diharapkan mampu menegmbangkan ilmu pengetahuan dan memberi sumbangan kepada pembangunan. Sebagai usaha sistematis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka Departemen Pendidikan Nasional telah menetapkan empat kebijakan pokok dalam bidang pendidikan yaitu 1) pemerataan dan kesempatan 2) relevansi pendidikan dengan pembangunan 3) kualitas penddikan; dan 4) efisiensi pendidikan. Khusus untuk perguruan tinggi akan lebih diutamakan membahas mengenai relevansi pendidikan dengan pembangunan yang dalam langkah pelaksanaannya dikenal dengan keterkaitan dan kesempatan *(link and match).*

Hanya dengan pengetahuan yang mendalam tentang apa yang dibutuhkan pembangunan tersebut, pendidikan akan dapat mencapai hasil sesuai dengan misi, visi dan fungsinya. Upaya menciptakan keterkaitan dan kesepadanan tersebut mengacu pada Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang meliputi kegiatan-kegiatan pendidikan (proses belajar mengajar),

[14] Undang-Undang Republik Indonesia Perguruan Tinggi Nomor 12 Tahun 2012 *Tentang Pendidikan Tinggi*

penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam dharma pendidikan, perlu dievaluasi relevansi program dan jurusan yang ada dalam kebutuhan pembangunan, dalam arti apakah sumber daya manusia yang dihasilkan dapat diserap oleh kegiatan oleh perekonomian dan pembangunan.[15]

3. Peran Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi merupakan satuan pendidikan yang merupakan satuan pendidikan yang merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dapat berbentuk: Pendidikan Akademik, Politeknik, Sekolah Tinggi atau Universitas.

4. Manajemen Perguruan Tinggi Berorientasi Kualitas

Perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dihadapkan pada keadaan masa depan yang sukar diramal. Namun dapat dipastikan bahwa ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan sumber penggerak utama pertumbuhan ekonomi bahkan kemajuan kehidupan masyarakat disebagian besar negara di dunia.

Keberhasilan usaha dalam pasar terbuka ditentuka oleh produktivitasnya dan efisiensi dalam berproduksi. Modal penggeraknya adalah dana , penguasaan teknologi dan sumber daya manusia yang andal. Gambaran tentang hal yang harus dihadapi dalam era ilmu pengetahuan dan teknologi, serta dalam era globalisasi menunjukkan mutlaknya kualitas dari hasil pendidikan tinggi. Demikian juga halnya dengan relevansi dari

[15] Asmawi, Rosul M, *Peningkatan Mutu Lulusan*, (Tangerang, FISIP UNIS Tangerang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Syekh-Yusuf, 2001), hal. 55

program-program yang diselenggarakan terhadap keperluan nyata dunia kerja dan industri.

5. Dosen

Menurut UUPT Nomor 12 Tahun 2012 Pasal 1 Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen disuatu perguruan tinggi bisa berasal dari berbagai kultural dan latar belakang yang berbeda satu dan yang lainnya. Perguruan tinggi berkewajiban menciptakan kultur institusi dan kerja untuk menyelaraskan perbedaan yang ada diantara berbagai budaya yang dibawa oleh masing-masing individu dosen sehingga menjadi kultur yang diterima dilingkungan perguruan tinggi tersebut.

Adapun peran dosen di Perguruan Tinggi, sebagai berikut:

a. Sebagai *Informatory,* artinya orang yang memberikan informasi;
b. Sebagai *Transmitter,* artinya orang yang memindahkan atau mentransfer ilmu;
c. Sebagai *Motivator,* artinya adalah orang yang memberi dorongan;
d. Sebagai *Katalisator,* artinya alat yang dapat mempercepat reaksi, (misalnya cepat tanggap, terhadap perubahan);
e. Sebagai *Moderator,* artinya orang yang berdiri di tengah;

f. Sebagai *Fasilitator*, artinya orang yang memberi kemudahan

Profesi Dosen bisa dikategorikan sebagai pekerjaan khusus multi talenta dan keterampilan paripurna yang dilaksanakan berdasarkan prinsip:

a. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya;
b. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme;
c. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan keimanan, ketakwaan, serta berakhlak mulia;
d. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengn prestasi kerja;
e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
g. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. [16]

Jadi berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dosen adalah pendidik profesional yang mampu mentransfer ilmu nya kepada mahasiswa dan pengetahuan nya lalu dikembangkan kepada mahasiswa, sebagai pengajar mahasiswa baik didunia perguruan tinggi, kampus, universitas atau sekolah tinggi dan tingkat-tingkat pendidikan yang sederajat beserta pengabdiannya kepada masyarakat.

[16] Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi:Pendekatanbudaya Kerja Dosen Profesional,* (Gorontalo, 2012), hal 16

6. Mahasiswa

Mahasiswa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, menyatakan bahwa: “Mahasiswa adalah orang yang telah terdaftar di perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta”.[17]

Mahasiswa adalah kelompok pemangku kepentingan internal yang harus mendapatkan manfaat, dan sekaligus sebagai pelaku proses pembentukan nilai tambah dalam penyelenggaraan kegiatan/ program akademik yang bermutu tinggi di program studi sarjana. Mahasiswa merupakan pembelajar yang membutuhkan pengembangan diri secara holistik yang mencakup unsuf fisik, mental, dan kpribadian sebagai sumber daya manusia yang bermutu dimasa depan. Oleh karena itu, selain layanan akademik, mahasiswa perlu mendapatkan layanan pengembangan minat dan bakat dalam bidang spritual, seni budaya, olahraga, kepekaan sosial, pelestarian lingkungan hidup, serta bidang kreativitas lainnya. Mahasiswa perlu memiliki nilai-nilai profesionalisme, kemampuan adaptif, kreatif dan inovatif dalam mempersiapkan diri memasuki dunia profesi dan atau dunia kerja.[18]

Jadi berdasarkan kesimpulan diatas dapat dipahami bahwa mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi, baik di universitas, institut atau akademi.

---

[17] *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta, Pusat Bahasa, 2008), hal. 895
[18] BAN-PT, *Naskah Akademik Program Program Studi Sarjana,* 2008, hal. 9

7. Alumni/ Lulusan

Alumni menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, menyatakan bahwa: "Alumni adalah seseorang yang telah lulus dari sekolah maupun perguruan tinggi".[19] Sebuah lulusan perguruan tinggi dituntut untuk memiliki *academic knowledge, skill of thinking , management skill* dan *comunication skill*. Alumni merupakan aset penting yang harus dirangkul dan dikembangkan sedini mungkin dan sebagai produk utama dari pabrik pendidikan bertajuk sekolah juga diharapkan mampu mengembangkan jaringan dan membangun pencitraan institusi diluar. Pengembangan jaringan oleh alumni merupakan potensi strategis untuk membuka berbagai peluang dan meningkatkan daya saing suatu almamater pendidikan. Penciptaan peluang usaha, kerja dan magang, serta sirkulasi berbagai macam informasi penting seputar dunia pendidikan dan kerja merupakan beberapa contoh riilyang dapat dikontibusikan oleh alumni melalui jaringan yang dimiliki.

C. Manajemen Bimbingan dan Konseling

1. Pengertian Manajemen

Manajemen secara etimologi berasal dari kata bahasa inggris yaitu kata kerja to manage yang sinonimnya antara lain *to hand* (mengurus), *to control* (memeriksa), *to guide* (memimpin). Dengan demikian, secara bahasa

[19] *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta, Pusat Bahasa, 2008), hal. 46

manajemen berarti pengurusan, pengendalian, dan memimpin atau membimbing.

Pengertian manajemen secara terminology mempunyai banyak arti, bahkan sangat bergantung pada orang yang mengartikannya, obyek kajian, dan setting sosial para ahli, secara sederhana, perbedaan tersebut didasari pada tiga pandangan dalam memamhi istilah manajemen dan administrasi. Pertama, memandang administrasi lebih luas dari manajemen (manajemen merupakan inti dari administrasi); kedua mengartikan manajemen lebih luas dari administrasi; dan ketiga, menganggap manajemen diartikan sama dengan administrasi.[20] Pada dasarnya perbedaan itu tidaklah signifikan dan tidak konsisten, apalagi jika dilihat dari akar keduanyayang sama. Karena itu tidak perlu dijadikan polemik.

Sementara melayu mengartikan manajemen dengan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk tujuan tertentu, dan dalam mencapai tujuan tersebut kita tidak bergerak sendiri akan tetapi membutuhkan bantuan orang lain.[21]

Senada dengan hal tersebut Tilaar mengatakan bahwa manajemen pada hakekatnya berkenaan dengan cara-cara oengelolaan suatu lembaga agar lembaga tersebut efesien dan efektif. Suatu lembaga dikatakan efesien apabila investasi yang ditanamkan didalam lembaga tersebut sesuai dan dan

[20] Enco Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung; PT Remaja Rosda Karya, 2003), hlm. 19.

[21] Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian , dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 2.

memberikan profit sebagaimana yang diharapkan. Selanjutnya suatu institusi akan efektif apabila penegelolaannya menggunakan prinsip-prinsip yang tepat dan benar sehingga berbagai kegiatan didalam lembaga tersebut dapat mencapai tujuan sebagaimana yang telah direncanakan.[22] Atau bisa dikatakan bahwa manajemen adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa : (1) manajemen merupakan usaha atau tindakan kearah pencapaian tujuan; (2) manajemen merupakan system kerja sama; (3) manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana fisik dan sumber-sumber lainnya.

2. Tujuan Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah

Menurut Syahril dan Riska Ahmad, Tujuan dari ManajemenKonseling disekolah adalah :

1) Untuk menegenali diri sendiri dengan lingkungan .

   Agar peserta didik mengenali kekuatan dan kelemahan yang ada dalam dirinya sehingga dia dapat menyesuiakan dirinya dengan lingkungan.

2) Untuk menerima diri sendiri dan lingkungan secara positif dan dinamis.

[22] H.A.R Tilaar, Membenahi Pendidikan Nasional, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm. 10.

Diharapkan peserta didik dapat menerima keadaan yang ada pada dirinya.

3) Untuk mengambil keputusan diri sendiri

Diharapkan seseorang dapat mandiri dalam keputusan sendiri untuk kebutuhan dalam kebutuhannya dengan konsekuensi yang dapat dipertanggung jawabkan.

4) Untuk dapat mengarahkan diri sendiri

Diharapkan peserta didik dapat mengarahkan dirinya menurut bakat dan minat yang ada dalam dirinya.

5) Untuk dapat mewujudkan diri sendiri.

Diharapkan peserta didik dapat merealisasikan dirinya dalam bentuk nyata sebagai sebuah wujud rasa percaya diri yang ada pada individu tersebut.

3. Unsur-unsur Manajemen Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah

Manajemen layanan bimbingan dan konseling dapat diartikan sebagai suatu proses dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang optimal dalam rangka mencapai tujuan bimbingan dan konseling yang efektif dan efisien, yang bila dijabarkan unsur-unsur tersebut meliputi :

a. Perencanaan layanan bimbingan dan konseling

Didalam batang tubuh pengetahuan manajemen, perencanaan merupakan inti dari manajemen, yaitu bagian dari pengelolaan yang menimbulkan gerakan yang diinginkan. Perencanaan didefinisikan sebagai pemikiran yang mengarah kepada masa depan. Dengan demikian perencanaan hanya melihat kedepan yang beriorentasi pada tindakan

Perencanaan itu tidak saja dilakukan pada permulaan kerja melainkan perlu terus menerus dilakukan selama proses berlangsung. Oleh karena itu perencanaan dapat didefinisikan sebagai: persiapan yang teratur dari setiap usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Oleh karena itu sebelum melakukan sebuah perencanaan perlu dilakukan dengan mengkaji kebijakan-kebijakan yang terkait, seperti kurikulum, maupun prinsip umum tujuan pendidikan.

Langkah berikutnya adalah menganalisis kondisi sekoalh, untuk mengetahui keadaan, kekuatan, kelemahan atau kekurangan sekolah sangat tepat dilakukan dengan teknik SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threath). Sehingga dapat diketahui betul apa yang menjadi, kekuatan, kelemahan, peluang atau kesempatan dan ancaman yang dihadapi sekolah. Dengan demikian kita akan mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Perncanaan merupakan kegiatan mengarahkan atau menggunakan sumber-sumber yang terbatas secara berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan perencanaan ini diharapkan dapat dihindari penyimpangan sekecil mungkin dalam penggunaan.[23]

Dengan demikian guru bimbingan dan konseling melaksanakan tugas denagn menyusun program perencanaan kegiatan bimbingan dan konseling yang dilengkapi dengan seperangkat kelengkapan *instrument*. Ada hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan program bimbingan dan konseling, yaitu faktor waktu untuk itu dalam perencanaan guru bi,ningan harus dapat mengatur waktu untuk menyusun, melaksanakan, menilai, menganalisa, dan menindaklanjuti program bimbingan dan konseling dengan memperhatikan : *pertama*, semua jenis program bimbingan dan konseling (program tahunan, program bulanan, program mingguan dan program harian). *Kedua*, kontak langsung dengan peserta didik yang dilayani, *ketiga* , kegiatan bimbingan dan konseling tidak merugikan waktu belajar sekolah, serta *keempat*, perencanaan kegiatan diluar jam sekolah seperti home visit dan sebagainya.

b. Pengorganisasian Layanan Bimbingan dan Konseling

[23] Dewa Ketut Sukardi, *Manajemen Bimbingan dan Konseling* , (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), hlm.4.

Kegiatan administratif manajemen layanan bimbingan dan konseling tidak berakhir setelah perencanaan tersusun, kegiatan selanjutnya adalah melaksanakan perencanaan tersebut secara operasional. Salah satu bentuk dari kegiatan administrasi manajemen dalam pelaksanaan disebut dengan pengorganisasian.

Pengorganisasian disini berarti proses pembagian tugas-tugasdan tanggung jawab serta wewenang, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mekanisme dan prosedur kerja, uraian kerja serta personil pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Karena organisasi merupakan alat administrasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka susunan, bentuk serta besar kecilnya organisasi harus disesuikan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian juga disebut sebagai sarana atau wadah yang dapatmengantarkankepada tujuansecara lebih efektif dan efisien. Ada juga yang menyebut organisasi sebagai aktifitas menyusun dan membentuk hubungan kerja antar orang-orang sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam pencapaian usaha yang diharapkan.[24]

c. Pelaksanaan Layanan Bimbingan dan Konseling

[24] Zubaidi, *Pendidikan Berbasis Masyarakat; Upaya Menawarkan Solusi Terhadap Problem Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 158.

Tugas pokok tenaga konseling adalah melaksanakan pelayanan bimbingan dan konseling yang mendukung terlaksananya fungsi-fungsi bimbingan dan konseling. Secara garis besar tugas tersebut dapat dikelompokkan kedalam lima kategori kegiatan pelayanan sebagai berikut : [25]

a) Kegiatan yang mendukung fungsi pemahaman
b) Kegiatan yang mendukung fungsi pencegahan
c) Kegiatan yang mendukung fungsi pengentasan
d) Kegiatan yang mendukung fungsi pemeliharaan dan pengentasan
e) Kegiatan yang mendukung fungsi advokasi

Dari kelima unsur pokok tadi kemudian direalisasikan kedalam unsur-unsur berikut : [26]

1. Bidang Bimbingan
    1) Bimbingan pribadi
    2) Bimbingan sosial
    3) Bimbingan belajar
    4) Bimbingan karir
2. Jenis- Jenis Pelayanan Bimbingan dan Konseling
    1) Orientasi
    2) Informasi

[25] Direktorat PPTK-KPT, *Dasar Standarisasi Profesi Konseling*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004), hlm. 16-17.

[26] Dewa Ketut Sukardi, *Manajemen Bimbingan dan Konseling* , (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), hlm.139-140.

3) Penempatan/penyaluran
4) Penguasaan konten
5) Konseling perorangan
6) Kkp
7) Bkp
8) Konsultasi
9) Mediasi
10) Advokasi

3. Jenis Kegiatan Pendukung Bimbingan dan Konseling
   1) Aplikasi Instrumentasi
   2) Himpunan data
   3) Konferensi kasus
   4) Alih tangan kasus
   5) Kunjungan rumah
   6) Lampiran Kepustakaan
4. Tahapan pelaksanaan program BK
   1) Persiapan (penyusunan) program bimbingan dan konseling
   2) Pelaksanaan program bimbingan dan konseling
   3) Evaluasi (hasil) pelaksanaan bimbingan dan konseling
   4) Analisis hasil pelaksanaan bimbingan dan konseling
   5) Tindak lanjut pelaksanaan bimbingan dan konseling.

d. Pengawasan Bimbingan dan Konseling

Kontrol atau pengawasan berarti mengukur tingkat efektifitas personil dan tingkat efisiensi penggunaan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan, maksudnya ialah menilai tindakan- tindakan atau kegiatan yang telah dilakukan, apakah telah menghasilkan seseatu seperti yng direncakanan ataus ekurang-kurangnya kegiatan tersebut masih berjalan diatas rel yang sebenarnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kegiatan pengawas sekolah yang menyelenggarakan pengawasan tugas pokok mengadakan penilaian dan pembinaan melalui arahan, contoh, dan saran kepada guru pembimbing (guru kelas) dan tenaga lain dalam bimbingan dan konseling.[27]

Agar pengawasan berjalan dengan baik maka beberapa prinsip yang harus dilakukan oleh seorang pengawas yaitu :

a) Pengawas bersifat membimbing dan mengatasi kesulitan dan bukan mencari kesalahan
b) Bantuan dan bimbingan secara langsung
c) Pengawasan dilakukan secara periodik, dan
d) Pengawasan dilakukan secara kemitraan.

Dalam mengadakan pengawasan kepala sekolah harus bersifat membimbing dan mengatasi masalah dan bukan mencari kesalahan, maka dari itu pengawasan yang dilakukan harus

[27] Prayitno, *Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 1-2

terfokus pada obyek pengawasan dan perhatian pada pencarian solusi atas masalah yang dihadapi oleh guru bimbingan dan konseling dan staf lainnya. Dengan melakukan pengawasan model ini maka pengawasan dapat dilakukan tidak hanya diakhir periode akan tetapi bisa secara periodik, hal ini dikandung maksud agar pengawasan yang dilakukan tidak menunggu sampai terjadi hambatan, manfaat dari pengawasan periodik yang lain adalah akan menumbuhkan semangat dan dukungan moral tersendiri bagi tenaga bimbingan dan konseling, pelaksanaan pengawasan akan menumbuhkan suasana harmonis dan menjadi motivasi tersendiri manakala pengawas tersebut dilakukan dengan model kemitraan, karena dengan metode kemitraan guru atau staf akan sangat mudah menyampaikan hambatan yang dihadapi sehingga dapat segera dicari jalan keluarnya. Suasana kemitraan juga akan menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis sehingga tercipta tim kerja yang kompak.

D. Profil Jurusan Pendidikan Bimbingan dan Konseling

1. Sejarah Bimbingan Konseling

Program studi bimbingan konseling merupakan salah satu program studi yang ada di lingkungan Tarbiyah IAIN Bukittinggi. Bimbingan Konseling didirikan pada tahun 2007, adapun riwayat pendirian program studi melalui rekomendasi pembukaan prodi Bimbingan oleh Dirjen Dikti Mendiknas Nomor: 2461/D/T/ 2009 tanggal 31 Desember

2009 pejabat penandatangan rekomendasi: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Mendiknas RI Rekomendasi Dirjen Dikti Mendiknas kemudian ditindalanjuti oleh keluarnya izin pembukaan program studi strata satu (S1) oleh Dirjen Pendidikan Islam melalui surat keputusan no: DJ.I/107/2012 tanggal 20 januari 2012.

Salah satu jurusan dari FTIK adalah Jurusan Bimbingan dan Konseling. Adapun Visi dan Misi Jurusan Bimbingan dan Konseling IAIN Bukittinggi adalah sebagai berikut:

Visi

Menjadi Program Studi yang mampu menghasilkan tenaga yang profesional dan agamis dibidang konseling.

Misi

1) Menghasilkan lulusan yang mampu memberikan pelayanan profesional dan berdasarkan nilai-nilai keislaman terhadap klien.
2) Mengembangkan ilmu pengetahuan bimbingan dan konseling yang becirikan islam melalui pengkajian dan penelitian ilmiah.
3) Mengantarkan lulusan yang menjunjung tinggi nilai etika moral

Tujuan

1) Menghasilkan sarjana BK yang mampu menjadi tenaga kependidikan dalam bidang bimbingan dan konseling
2) Menghasilkan sarjana BK yang mampu mengembangkan wawasan akademiknya ke jenjang yang lebih tinggi serta tanggap terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi

3) Menghasilkan sarjana BK yang ahli di bidangnya serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya.
4) Menghasilkan sarjana BK yang ahli di bidangnya, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya
5) Menghasilkan sarjana BK yang mampu merespon perkembangan dan kebutuhan masyarakat, serta dapat melakukan inovasi-inovasi baru dalam bidang pelayanan bimbingan konseling
6) Menghasilkan sarjana BK yang mampu memberikan teladan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai islam dan budaya luhur bangsa
7) Menghasilkan penelitianyang berdaya guna bagi pengembangan ilmu ke BK-an.

2. Sejarah IAIN Bukittinggi

Semula IAIN Bukittinggi bernama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bukittinggi atau STAIN Syech M.Djamil Djambek Bukittinggi adalah perguruan tinggi negeri yang berbasis Islam di Indonesia yang berada di Bukittinggi. STAIN ini didirikan berdasarkan pada Surat Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun tanggal 21 Maret 1997 STAIN Bukittinggi diberi nama Sjech M.Djamil Djambek, diambil dari nama ulama pelopor pembaharuan Islam dari Sumatera Barat, awal abad ke-20, setelah mengalami proses panjang selama delapan tahun, akhirnya Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bukittinggi berubah menjadi Institude Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. Status itu tertuang dalam peraturan dalam

Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 181 Tahun 2014 tentang perubahan STAIN Syech M.Djamil Djambek menjadi IAIN Bukittinggi, tertanggal 18 Desember 2014.

Dengan prubahan itu, IAIN Bukittinggi merupakan perguruan tinggi dilingkungan kementrian Agama yang berada dibawah tanggung jawab Menteri Agama. Dalam Perpres itu juga disebutkan, semua kekayaan, pegawai, hak dan kewajiban STAIN Bukittinggi dialihkan menjadi kekayaan, pegawai, hak dan kewajiban IAIN Bukittinggi dan semua mahasiswa dari STAIN Bukittinggi dialihkan menjadi Mahasiswa IAIN Bukittinggi. Saat ini IAIN Bukittinggi memiliki empat Fakultas dan tujuh belas Jurusan.

Motto IAIN Bukittinggi

Religius, Berbudaya dan Profesional

Visi IAIN Bukittinggi

Terdepan dalan integrasi keilmuan dan keislaman tahun 2025

Misi IAIN Bukittinggi

1) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas
2) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang transparan dan akuntabel
3) Mengembangkan networking dalam bentuk kerjasama kelembagaan.

E. Daya Serap

1. Pengertian Daya Serap

Istilah daya memiliki arti yang bermacam-macam sesuai dengan orang yang yang mengartikannya. Setiap orang mengartikan daya sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Istilah daya sering disamakan dengan tenaga, energi, gejala, keinginan, dorongan, dan sebagainya. Istilah daya sering digunakan para penulis sesuai dengan keilmuan yang dibidangi.

Dalam kamus ilmiah populer istilah daya diartikan sebagai kemampuan, kekuatan, upaya kemampuan melakukan sesuatu.[28] Istilah serap berarti mendalam secara benar-benar. Jadi daya serap adalah kemampuan atau kekuatan untuk melakukan sesuatu dalam memperoleh sesuatu yang lebih menguntungkan dengan menggunakan keterampilan.

Daya serap merupakan salah satu faktor yang memperngaruhi usaha yang dilakukan seseorang. Daya serap yang kuat dan tinggi akan menimbulkan usaha yang mudah dan tidak sulit dalam menghadapi masalah atau problem.

2. Data dan Informasi

Salah satu aspek paling penting dan tidak boleh diabaikan keberadaannya adalah data dan informasi. Data dan informasi yang akurat merupakan salah satu tolak ukur pengelolaan manajemen program studi yang baik. Menurut Gie data adalah hal, peristiwa atau kenyataan lainnya apapun yang megandung suatu pengertian untuk

[28] Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer* , (Jakarta: Apollo, 1994)

dijadikan dasar guna penyusunan keterangan, pembuatan simpulan atau penetapan keputusan.[29] Informasi adalah data yang diproses dan mengandung arti bagi seseorang dalam pengambila keputusan. Jika tidak maka tetap menjadi data.[30]

Data hanya menjadi informasi apabila ia mempengaruhi prilaku seseorang, dalam arti menggerakkan orang untuk berprilaku sesuai dengan maksud dan tujuan disampaikannya data itu, yakni untuk mengambil keputusan.

3. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja terdiri atas dua kata, kesiapan kerja. Kata kesiapan dapat diartikan sebagai suatu kondisi seorang untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tersebut. Sedangkan kata kerja memiliki arti suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dengan menggunakan tenaga dalam usaha untuk menyeleaikan atau mengerjakan sesuatu dan memperoleh bayaran atau upah.

Jadi pengertian kesiapan kerja adalah suatu kondisi seseorang untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan suatu dan memeperoleh bayaran dan upah. Adapun faktor-fakto yang mempengaruhi kesiapan kerja:

---

[29] Sutrisno dkk, *Manajemen Perkantoran Modern*, (Jakarta: LAN, 2003), hal.20
[30] Sutrisno dkk, *Manajemen Perkantoran Modern*, (Jakarta: LAN, 2003), hal.21

a. Persiapan profesional atau persiapan dalam bidang pendidikan arti dari profesi adalah bidang hidup ketika seseorang terjun untuk mengabdi dengan seluruh kemampuan, keahlian dan minat, sehingga dapat diperoleh tempat dalam masyarakat, menentukan harga diri kebanggaan dan nafkah untuk hidup. Tujuan persiapan ini adalah membekali diri dengan pengetahuan, keahlian dan kecakapan dalam bidnag tertentu.
b. Persiapan hubungan dengan orang lain dan kerjasama persiapan dalam bidang tertentu

Di tempat kerja atau lembaga, orang tidak bekerja sendirian, tetapi bekerja sama dengan orang lain dalam regu atau tim. Hubungan ini membawa akibat besar dalam pelaksanaan tugas atau kerja sama. Persiapan ini mencakup belajar menerima orang lain apa adanya, saling berkomunikasi dengan baik, memulai persahabatan dengan orang lain, diikuti kemampuan mengembangkan dan memperdalam persahabatan tersebut serta mengatasi masalah-masalah yang muncul.

4. Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dibagi dua, yaitu pengertian makro dan mikro. Pengertian SDM mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan bisa disebut sebagai pegawai, buruh, buruh karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertianSumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah

penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar pengertian Sumber Daya Manusia (SDA) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Adapun masalah-masalah SDM diperekonomian negara berkembang:

a. Pertumbuhan penduduk yang cepat
b. Pengangguran yang terus meningkat disektor-sektor perekonomian yang modern dan pengangguran *(underemployment)* dibidang pertanian tradisional;
c. Kekurangan orang-orang yang keterampilannya dan pengetahuannya diperlikan untuk perkembangan nasional secara efektif;
d. Organisasi dan dan institut yang tidak memadai atau kurang terkembangkan untuk memobilitasi daya upaya manusia; dan
e. Tidak ada ransangan untuk mengikut sertakan orang-orang dalam jenis aktivitas tertentu, yang sangat vital bagi perkembangan nasional.[31]

Kemampuan “menyerap” merupakan suatu istilah yang lebih longgar, yang berkaitan dengan kemampuan suatu negara untuk

[31] F Harbison, *Perencanaan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia*, (UNESCO), hal.20

memberikan suatu jenis pekerjaan yang bermanfaat bagi orang-orang yang mempunyai syarat-syarat pendidikan. Permintaan atau pendidikan atau latihan harus dibedakan, dari jarak yang diperbolehkan antara keperluan tenaga manusia dan kemampuan menyerap. Permintaan bersumber pada desakan-desakan sosial dan politik yang menghendaki berbagai jenis pendidikan dan juga pada kesediaan orang-orang untuk membayar ongkos-ongkos untuk memperoleh jenis pendidikan yang bersangkutan. Dengan demikian, bisa saja permintaan atas pendidikan universitas sangat banyak oleh karena status, pretise dan upah yang dinikmati oleh lulusan universitas. Akan tetapi di banyak negara hal ini mengakibatkan produksi lulusan universitas, yang tidak bisa diserap secara efektif dalam perekonomian.[32] Jadi sumber daya manusia ini akan bagus apabila seseorang mampu untuk memanfaatkan ilmu yang di milikinya dengan sebaik mungkin sehingga dapat berguna baik itu untuk diri sendiri mupun di dalam masyarakat.

F. Penelitian yang Relevan

Adapun yang memperkuat peneliti mengenai daya serap dan kinerja alumni jurusan bimbingan dan konseling Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi sudah ditemukan penelitian yang relevan dengan hasil menunjukkan bahwa :

[32] F Harbison, *Perencanaan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia*, (UNESCO), hal.23

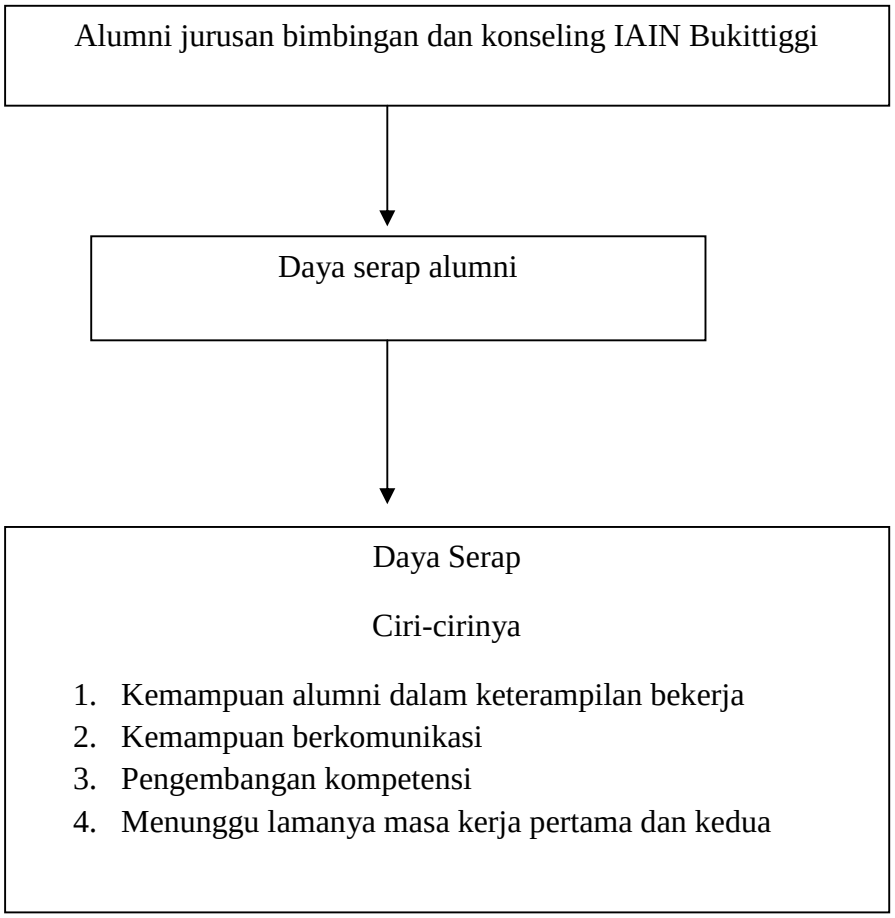
Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian Aidil Prasetio Nim 2611.024 dengan penelitian yang berjudul "daya serap dan kinerja alumni S1 Jurusan Matematika Institut Agama Islam Negeri. Dalam penelitian ini peneliti sama-sama melihat daya serap dan kinerja alumni. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa alumni jurusan pendidikan matematika telah terserap di lapangan kerja yakni sebanyak 106 orang atau sebesar 75% dikategorikan tinggi. Jumlah yang terserap menjadi guru, yakni sebanyak 88 orang atau sebesar 83%, karyawan sebanyak 10 orang atau sebanyak 9%, honorer pemerintah daerah sebanyak 2 orang atau sebesar 2% dan membuka usaha sebanyak 6 orang atau sebesar 6%. Masa tunggu kerja alumni mendapatkan pekerjaan pertama dan kedua yang kurang dari 4 bulan cukup tinggi, yakni rata-rata sebesar 90%. Kinerja alumni jurusan pendidikan matematika dikategorikan baik dengan rata-rata, yakni 55%.

Perbedaan hasil penelitian saya dengan Aidil Prasetio adalah penelitian yang saya lakukan yaitu pada alumni jurusan bimbingan dan konseling sedangkan Aidil Prasetio pada alumni jurusan pendidikan matematika.[33]

[33] Skripsi Aidil Prasetio, 2411.024, *Daya Serap dan Kinerja Alumni Jurusan Matematika Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bulittinggi*

G. Kerangka Konseptual

Sedangkan alur kerja dari penelitian ini adalah sebagai bagan dibawah ini:



Bagan alur kerja dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif ini merupakan penelitian yang bentuknya sederhana tanpa memerlukan teknik statistik yang komplek.

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode adalah suatu cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian merupakan upaya dalam bidang ilmu pengetahuan dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dalam prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk menjawab kebenaran.[1] Jadi metode penelitian adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dikembangkan untuk memperoleh pengetahuan dengan mengajukan prosedur yang relevan dan terpercaya.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, penulis melakukan penelitian lapangan atau *field research* dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, artinya penelitian ini penulis lakukan dengan melihat gejala yang terjadi dan menganalisanya dengan menggambarkan dan menginterprestasi objek sesuai dengan apa adanya dan hasilnya berupa angka-angka.[2] Penelitian deskriptif kuantitatif bertumpu sangat kuat pada pengumpulan data berupa angka dari hasil pengukuran. Karena itu data yang terkumpul harus diolah secara statistik agar dapat ditaksir dengan baik.

---

[1] Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006), h. 24

[2] Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: 2003, Bumi Aksara), cet. Ke-1, h. 157

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di IAIN Bukittinggi, adapun alasan penulis mengapa memilih di IAIN Bukittinggi karena IAIN Bukittinggi memiliki banyak alumni yang tersebar di berbagai Wilayah atau Provinsi baik di Sumatera Barat maupun diluar Sumatera Barat, untuk itu penulis ingin mengetahui perkembangan alumni baik yang sudah bekerja ataupun yang belum mendapatkan pekerjaan. Penelitian ini akan dilaksanakan ditempat responden berada, jika responden berada jauh (luar kota) dengan peneliti maka peneliti menyarankan responden untuk mengisi angket melalui media elektronik. Oleh karena itu, penulis ingin mengangkat judul daya serap alumni IAIN Bukittinggi di lapangan kerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.[3] Populasi dalam penelitian ini adalah alumni jurusan bimbingan dan konseling Institut Agama Islam Negeri IAIN Bukittinggi yang berjumlah 540 orang.

[3] Sudjana, *Metode Statistik,* (bandung: Tarsito, 2005), h. 161

Tabel 1
Populasi

No	Perguruan Tinggi	Tahun	Wisudawan/ Wisudawati
1	STAIN	2011	30 Orang
		2012	35 Orang
		2013	80 Orang
		2014	120 Orang
2	IAIN	2015	120 Orang
		2016	155 Orang
Jumlah			540 Orang

(Sumber: Unit Akama IAIN Bukittinggi)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, segala karakteristik populasi tercermin dalam sampel yang diambil. Agar sampel dapat mewakili dan mengambarkan sifat serta karakteristik dari populasi maka perlu dilakukan teknik sampel yang tepat.[4] Cara pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *stratified random samples*, yakni teknik digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara porposional.[5]

[4]Consuelo G dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, (Bandung, UIP, 2005), h. 168
[5]Hadeli, *Metodepenelitian Kependidikan*, (padang: Baitul Hikmah, 2002) , h. 74

Untuk mengetahui ukuran sampel dari populasi peneliti mengunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{25}{100} \times \text{N}$$

Keterangan :

N = besar populasi

n = besar sampel

Cara pengambilan sampel:

$$n = \frac{25}{100} \times 540$$

$$= 135 \text{ orang}$$

Tabel 2
Sampel

NO	Angkatan wisudawan/i	Jumlah
1	2011	7
2	2012	8
3	2013	20
4	2014	30
5	2015	30
6	2016	40
Jumlah		135 orang

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Angket berisi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang peneliti gunakan ialah model *standarisasi* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang

atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.[6] Angket yang disusun dengan menjabarkan variabel, variabel dalam penelitian ini adalah daya serap alumni. Angket sudah divalidasi oleh LPM. Variabel tersebut dijabarkan kedalam sub-sub variabel. Adapun variabel sub-sub variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Alumni jurusan Bimbingan dan Konseling IAIN Bukittinggi di lapangan kerja;
b. Daya serap alumni jurusan Bimbingan dan Konseling IAIN Bukittinggi di lapangan kerja;

Sub-sub variabel di atas dijabarkan kedalam indikator, kemudian disusun butir-butir (item) yang berupa pertanyaan.setiap responden dapat memilih jawaban dengan cara melingkari salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan.

E. Teknik Analisa Data

Setelah data terkumpul, maka data tersebut perlu diolah atau diproses dengan cara:

1. *Editing,* yaitu peneliti memeriksa jawaban yang diberikan responden sehingga mendapatkan pedoman yang jelas tentang data tersebut.
2. *Coding,* merupakan suatu proses penyusunan secara sistematis data mentah (yang ada dalam angket) kedalam bentuk yang mudah dibaca.[7] Jawaban-jawaban dari responden akan diklasifikasikan ke dalam kelas-

[6] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*....,hal.93
[7] Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif.* (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012).hal.171

kelas dengan cara memberi tanda atau kode pada masing-masing jawaban.

3. Tabulasi, yaitu memasukan data kedalam tabel.[8]
4. *Mean* yaitu jumlah seluruh data dibagi dengan jumlah data. Rata-rata dapat dicari dengan data tunggal maupun data kelompok, dengan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

X = Rata-rata hitung

$\sum X$ = Jumlah skor

N = Banyak subjek[9]

5. Menentukan persentase skor dengan menggunakan rumus:

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor nyata}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100$$

Keterangan:

Skor nyata = skor yang diperoleh

Skor ideal = skor tertinggi

6. Interprestasi data dalam mengambil kesimpulan berdasarkan kriteria

Tabel
Kriteria analisis deskriptif

[8] Amir Hadi, *Metode Penelitian Pendidikan*,... h. 148
[9] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h.266

No	Rentang kategori skor	Penafsiran
1	0% - 20%	Sangat tidak baik
2	21% - 40%	Tidak baik
3	41% - 60%	Cukup
4	61% - 80%	Baik
5	81%- 100%	Sangat baik

Sumber : Diadaptasi dari skor kategori likert skala 5[10]

7. Standar Deviasi

$$SD = \frac{\sqrt{\sum X^2}}{N}$$

Keterangan :

SD = Standar Daviasi

$\sum X^2$ = jumlah semua deviasi, setelah mengalami proses penguadratan terlebih dahulu

N = *Namber of cases*[11]

8. *Range* atau jangkauan yaitu selisih nilai maksimum dengan nilai minimum dalam suatu kumpulan data, dengan ruus sebagai berikut:

R = H-L[12]

Keterangan:

R = *Range*

H = Skor atau nilai tertinggi

L = Skor atau nilai terendah

[10] Sumbas Ali Muhiddin dan Abdurrahman, *Analisis Kolerasi, Regresi dan jalur dalam pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007) h. 146

[11] Suharsimi Arikonto, *Manajemen pendidikan*,...h. 97

[12] Suharsimi Arikunto, *Manajeman Pendidikan*,...h.98

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Data Alumni Jurusan BK di Lapangan Kerja

Penelaahan, pengkajian dan pembahasan tentang Daya Serap Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi merupakan kegiatan pertama dilakukan. Sebagai kajian pertama, maka didalam menelaah, mengkaji dan menganalisis dibedakan atas dua bagian utama, yakni daya serap alumni jurusan bimbingan dan konseling IAIN Bukittinggi. Hal ini berarti bahwa antara data dan pembahasan akan tersaji secara bersamaan, sehingga diperoleh telaah dan analisis yang utuh.

Alumni yang telah terserap dilapangan kerja rata-rata menjadi guru honorer. Hanya 1 orang yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), guru yayasan, serta bekerja di perbankan dan bekerja di PT/ karyawan swasta. Dari data yang telah ada alumni yang terserap menjadi guru yakni sebanyak 119 orang responden dan menjadi karyawan swasta baik diperusahaan ternama maupun di perbankan sebanyak 4 orang dan yang diterima di PT/ Karyawan Swasta sebanyak 12 Orang, jadi jumlah alumni yang terserap dilapangan kerja

adalah 135 orang. , semua yang telah terserap dilapangan kerja untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel yang disajikan berikut :

Tabel 4.1: Alumni/ Lulusan yang terserap dilapangan kerja

Lulusan yang terserap dilapangan sudah mendapatkan pekerjaan sebagaimana yang dilihat dari jumlah sampel sebanyak 135 orang sampel semua terangkup dalam tabel berikut ini:

N=135

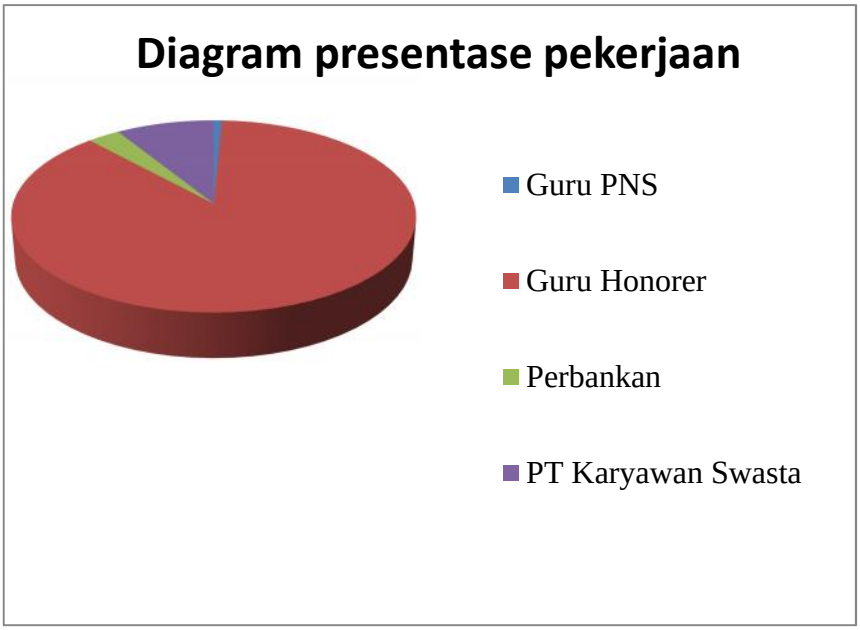
NO	**Jenis Pekerjaan**	**Lulusan / Alumni**	**Presentase**
1	Guru PNS	1 orang	0.74%
2	Guru Honorer	118 orang	87.40%
3	Perbankan	4 orang	2.96%
4	PT/ Karyawan Swasta	12 orang	8.90%
Jumlah		135 orang	100%

Data di atas menunjukkan bahwa alumni yang berjumlah 135 orang atau sebesar (100%) telah terserab dilapangan kerja. Ini menunjukan bahwa lulusan Jurusan Bimbingan dan Konseling berdasarkan kriteria interpretasi cukup tinggi di di lapangan kerja.

Jenis pekerjaan alumni sebagai guru PNS sebanyak 1 orang atau (0,74%), sebagai guru honorer yakni sebanyak 118 orang atau sebesar (87.40%), perbankan 4 orang sebanyak (2,96%), dan yang bekerja di PT serta karyawan swasta 12 orang sebesar (8,90%). Berdasarkan dari dari data yang diperoleh bahwa jenis pekerjaan alumni dengan latar belakang pendidikannya adalah relevan. Presentase daya serap alumni dapat disajikan dalam bentuk diagram berikut:

Gambar 4.2 : Diagram Presentase Pekerjaan

Gambar dibawah ini menunjukkan bahwa presentase pekerjaan terlihat jelas dari diagram presentase pekerjaan yang telah di jabarkan pada gambar berikut ini:



Berdasarkan gambar 4.1 diatas, terlihat bahwa alumni yang terserap yang berstatus guru honorer lebih tinggi dibandingkan dengan yang berstatus Guru PNS, Perbankan dan PT maupun Karyawan Swasta.

Untuk mempermudah pemetaan data daya serap, maka dibuat dua bentuk informasi, yakni waktu memperoleh pekerjaan pertama dan waktu memperoleh pekerjaan kedua. Berdasarkan data yang ada diperoleh informasi bahwa rata-rata alumni yang di terima dilapangan pekerjaan kurang dari satu tahun sejak ia menyelesaikan studi, yakni sebesar (99%) dari 135 orang responden. Untuk lebih jelasnya data daya serap alumni berdasarkan waktu memperoleh pekerjaan pertama tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.2: Waktu Alumni Memperoleh Pekerjaan Pertama

Waktu alumni untuk mendapatkan pekerjan tidak lama, dengan kurun waktu kurang dari dua belas bulan, ini terlihat jelas pada tabel berikut ini:

N=135

	Masa Tunggu Alumni (Bulan)				**Jumlah/**
	Bulan 0-3	**Bulan 4-6**	**Bulan 7-9**	**Bulan 10-12**	**Presentase (%)**
Jumlah Alumni	**90**	**30**	**7**	**5**	**135 Orang**
Presentase	**67%**	**23%**	**6%**	**4%**	**100%**

Waktu memperoleh pekerjaan pertama berdasarkan sampel penelitian menunjukan bahwa alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling terserap dengan masa tunggu yang tidak lama, yakni kurang dari 3 bulan sejak menyelesaikan studinya berjumlah (90) orang atau sebesar (67)%.

Tabel 4.3: Alumni memperoleh Informasi Pekerjaan

Alumni memperoleh informasi pekerjaan ini dominan pada orang-orang yang sudah alumni kenal sebelumnya, namun ada juga alumni ini yang bekerja di instansi yang mereka cari sendiri dan melalui media elektronik dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

N=135

Dosen	Alumni	Media cetak	Media elektronik	kenalan	Lainnya	Jumlah
2	0	1	11	118	3	135

Informasi pekerjaan yang diperoleh oleh alumni Bimbingan Konseling IAIN Bukittinggi dominan pada kenalan, karena alumni mendapatkan pekerjaan tersebut berdasarkan atas kenalan dengan orang-orang yang berada disekitar tempat mereka bekerja, bisa juga alumni ini sebelumnya berasal dari instansi ditempat mereka bekerja pada saat sekarang ini. Ada juga alumni yang mencari pekerjaan sendiri tanpa adanya keterkaitan sebelumnya dengan instansi tempat mereka bekerja sekarang, mereka hanya mencoba memasukkan lamaran ditempat lain yang sedang membuka lowongan pekerjaan, dan alhamdulillah diterima bekerja di instansi tersebut:

Tabel 4.4 Kepuasan Lulusan Alumni Jurusan BK

Kepuasan lulusan alumni Bimbingan Konseling dapat dilihat dari beberapa aspek, namun sejauh ini kita lihat kepuasan lulusan terhadap Jurusan maupun Institut sangat tinggi, karena proses yang dilalui semasa kuliah disana cukup memberikan penilaian yang positif terhadap kampus khususnya IAIN Bukittinggi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

N=135

Item	KEPUASAN LULUSAN		HASIL
	Item 1	Item 2	
5	11	6	Sedang
4	123	129	Tinggi
3	1	0	Rendah
2	0	0	0
1	0	0	0

Kepuasan Lulusan Alumni dominan pada (Puas) yaitu angka 4. Kepuasan terhadap layanan yang diberikan program studi sewaktu kuliah sangat mempengaruhi daya serap alumni dalam bekerja, karena dengan adanya berbagai layanan yang diberikan Dosen sewaktu kuliah dulu sangat berarti untuk alumni untuk memberikan ilmunya untuk peserta didik nya sekarang. Layanan yang didapat pada saat kuliyah dulu mencerminkan sikap Alumni mempraktekan ilmu yang selama ini didapatkan nya dalam lingkungan kerja yang ditekuni nya sekarang yaitu menjadi seorang guru yang profesional di bidang nya.

Begitupun penguasaan kompetensi dominan (puas) yaitu angka 4. Guru adalah pendidik profesional yang bertugas untuk mengembangkan kepribadian siswa atau sekarang lebih populer dengan sebutan karakter siswa. Penguasaan kompetensi kepribadian guru memiliki makna penting,

baik bagi guru yang bersangkutan, lembaga sekolah tempat guru mengajar, maupun bagi siswa yang diajar. Ketiga kompetensi yang harus dikuasai oleh guru, yaitu kompetensi padagogik(kemampuan mengelola pembelajaran), kompetensi sosial (kemampuan berinteraksi), dan kompetensi profesional tidaklah lepas pada pribadi guru itu sendiri. Guru yang menguasai kompetensi kepribadian akan sangat membantu upaya pengembangan karakter siswa. Dengan menampilkan sebagai sosok yang bisa digugu (didengar nasehatnya) dan ditiru (diikuti), secara psikologis anak cendrung merasa yakin dengan apa yang sedang diajarkan guru.

Tabel 4.5 Pekerjaan Alumni Membutuhkan Bahasa Inggris

Pekerjaan alumni membutuhkan Bahasa Inggris, dapat diketahui bahwasannya alumni yang bekerja baik di sektor formal maupun non formal itu belum membutuhkan Bahasa Inggris, karena ditempat alumni itu bekerja tidak semua membutuhkan Bahasa Inggris hanya saja disekolah-sekolah yang berlogo Internasional, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

N=135

Item	Membutuhkan Bahasa Inggris	Presentase (%)
5	14	10,37%
4	96	71,11%
3	12	8,90%
2	11	8,14%
1	2	1,48%
Jumlah	135	100%

Tabel di atas, dapat kita deskripsikan bahwa setiap sekolah ditempat Alumni Bimbingan Konseling IAIN Bukittinggi bekerja ada yang membutuhkan Bahasa Inggris dan ada juga yang tidak membutuhkan sama sekali, diatas dapat kita lihat presentase dari yang membutuhkan Bahasa Inggris dan yang tidak membutuhkan Bahasa Inggris. Sangat membutuhkan presentase nya 10,37%, yang membutuhkan presentase nya 71,11%, yang cukup membutuhkan 8,90%, kurang membutuhkan presentasenya 8,14% dan yang tidak membutuhkan bahasa inggris presentasenya 1,48%. Namun yang paling dominan disini adalah membutuhkan angka (4) dengan presentase 71,11%.

Tabel 4.6 Membutuhkan Teknologi Informasi

Membutuhkan teknologi informasi bagi alumni jurusan Bimbingan Konseling itu sangat dibutuhkan karena dengan adanya informasi khususnya guru BK maka dalam pencapaian tujuan untuk menyelesaikan

permasalahan siswa disesuikan dengan zaman, Guru BK harus update dalam mencari informasi-informasi terkini, sebagaimana dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

N=135

Item	**Membutuhkan Teknologi Informasi**	**Presentase (%)**
5	17	12,60%
4	113	83,70%
3	0	0%
2	2	1,48%
1	3	2,22%
Jumlah	135	100%

Tabel di atas dapat kita lihat bahwasannya teknologi informasi sangat lah dibutuhkan oleh seorang Guru BK, karena dengan adanya teknologi informasi Guru BK bisa mendapatkan informasi dimanapun mereka berada agar lebih memudahkan pekerjaannya. Dapat kita lihat apabila seorang Guru BK tidak update dalam informasi pada saat sekarang ini maka Guru tersebut sudah ketinggalan dan tidak dapat mengetahui perkembangan Global. Untuk itu seorang Guru harus memiliki sinyal yang tinggi dalam perkembangan zaman, apa lagi seorang Guru BK, karena dunia ini semakin berkembang setiap hari nya, begitupun cara menyelesaikan permasalahan siswa/i di sekolah harus sesuai dengan

perkembangan usianya, agar tidak salah memberikan layanan yang dibutuhkannya. Dapat kita lihat dari tabel diatas yang sangat membutuhkan 17 dengan presentase 12,60%, membutuhkan presentase 83,70%, kurang membutuhkan 2 presentase 1,48%, dan yang tidak membutuhkan sebanyak 3 presentase 2,22%. Namun yang paling dominan yang membutuhkan teknologi informasi adalah membutuhkan (4) dengan presentase 83,70%.

Tabel 4.7 Kesesuaian Keterampilan dengan Pekerjaan Sekarang

Kesesuain keterampilan dengan pekerjaan sekarang itu dapat dilihat pada pengambilan keputusan pada pekerjaan, apabila keterampilan sesuai dengan gelar yang kita punya, otomatis kesesuian antara keterampilan dengan pekerjaan kita yang sekarang akan sejalan, sebagaimana dilihat pada tabel dibawah ini:

N=135

Item	**Kesesuaian Ketermpilan dengan pekerjaan sekarang**	**Presentase (%)**
5	1	0,75%
4	134	99,25%
3	0	0
2	0	0

1	0	0
Jumlah	135	100%

Kesesuaian antara Keterampilan dan pengetahuan Alumni dengan pekerjaan yang sekarang dengan presentase 99,25% yaitu tinggi. Kesesuaian yang didapat alumni dalam program studi dulu dengan pekerjaan nya yang sekarang sudah sesui dengan pekerjaan yang sekarang, hanya saja didalam penerapan di lapangan tidak se detail waktu pembelajaran di program studi dulu. Namun dengan adanya pembekalan waktu di program studi dahulu sangat memudahkan alumni didalam pekerjaan nya yang sekarang, untuk itu sangat berpengaruh sekali keterampilan dan pengetahuan yang didapat saat di program studi dulu dalam mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat demi kelancaran pembelajaran didalam pekerjaan yang sedang di geluti sekarang. Menjadi seorang guru itu tidaklah mudah, harus ada WPKNS dari guru tersebut, dengan adanya wawasan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang bisa ditampilkan kepada siswa nya maka siswa/i tersebut akan timbul rasa saling menghormati dan menghargai antara siswa dan guru tersebut, apabila guru tersebut sudah bisa menampilkan sikap berwibawa sebagai seorang guru maka anak-anak didik akan enggan untuk tidak mengerjakan apapun yang disuruh oleh guru nya tersebut.

Tabel 4.8 Kebermanfaatan Jurusan Bimbingan Konseling IAIN Bukittinggi

Kebermanfaatan antara keterampilan teknis/praktis, pengetahuan teoritis, kepercayaan diri, pendapatan besar, kemajuan karir serta Kemampuan mobilitas bidang pekerjaan yang tinggi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

N=135

Aspek Kebermanfaatan	Skor		SD	Range	Skor	
	Mean	%			Max	Min
Keterampilan teknis/praktis	4,81	96,1%	0,48	2	5	3
Pengetahuan teoritis	4,7	94,1%	0,52	2	5	3
Kepercayaan diri	4,8	95%	0,5	2	5	3
Pendapatan besar	4,7	94%	0,5	2	5	3
Kemajuan karir	4,75	92,89%	0,571	2	5	3
Kemampuan mobilitas bidang pekerjaan yang tinggi	4,71	94,2%	0,539	2	5	3

Dapat kita lihat dari tabel di atas presentase kebermanfaatan dari keterampilan teknis /praktis yaitu Mean 4,81, Persentase nya 96,1%, SD 0,48, Range 2, Max 5, Min 3. Pengetahuan Teoritis Mean 4,7, Presentase

94,1%, SD 0,52, Range 2, Max 5, Min 3. Kepercayaan Diri Mean 4,8, Presentase 95%, SD 0,5, Range 2, Max 2, Min 2. Pendapatan Besar Mean 4,7, Presentase 94%, SD 0,5, Range 2, Max 5, Min 3. Kemajuan Karir Mean 4,5, Presentase 92,89%, SD 0,57, Range 2, Max 5, Min 3. dan Kemampuan Mobilitas Bidang Pekerjaan yang Tinggi Mean 4,71, Presentase 94,2%, SD 0,539, Range 2, Max 5, Min 3. Nah dapat kita lihat aspek kebermanfaatan ini di nilai 5 yakni sangat bermanfaat bagi alumni di lapangan kerja.

Tabel 4.9 Pengetahuan dan Keterampilan Mengikuti Perkembangan IPTEK

Pengetahuan dan keterampilan mengikuti perkembangan IPTEK dapat dilihat pada kebutuhan siswapengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh orang-orang berlatar belakang BK otomatis akan mengikuti sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

N=135

Alumni	Skor	Presentase (%)
135	135	100%

Sesuai dengan tabel di atas bahwasannya pengetahuan dan keterampilan yang alumni dapatkan di Program Studi 100% mengikuti perkembangan IPTEK, karena dengan perkembangan teknologi ini sangat berpengaruh dalam pembaharuan untuk lebih mengembangkan keterampilan serta dapat meningkatkan suatu layanan yang akan diberikan

kepada siswa, ini harus di sesuikan dengan tingkat dan perkembangan yang mereka alami.

Tabel 4.9 Hubungan Alumni dengan Studi

Hubungan alumni dengan program studi terlihat jelas pada adanya komunikasi yang masih terjalin antara alumni dengan program studi, hubungan yang terjalin tersebut terlihat pada proses adanya mahasiswa yang dikirim pada PPLBKS maupun PPLBKLS, namun disamping itu komunikasi terjalin melalui media sosial. Sebagaimana dijelaskan secara terperinci tabel berikut ini:

N=135

	Ya	**Tidak**	**Jumlah**
Hubungan Alumni	**90**	**45**	**135**

Tabel di atas dapat kita deskripsikan bahwasannya masih banyak alumni yang berhubungan dengan prodi, adapun hubungan yang alumni lakukan ke prodi tidak hanya langsung ke prodi namun ada juga yang melalui media komunikasi seperti (Facebook, Line, What Up) maupun ada grup tertentu yang masih aktif untuk saling menjaga ke akraban antara Dosen dengan Alumni yang sudah tamat dari IAIN tersebut.

Tabel 4.10 Alumni Berkomunikasi atau Berhubungan dengan Prodi

Alumni berkomunikasi atau berhubungan langsung dengan prodi sebagaimana kita lihat komunikasi yang dilakukan oleh alumni dengan prodi bervariasi yakni bisa melalui media sosial, bisa juga langsung mendatangi prodi, sebagaimana dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

N=135

Alumni	Ya	Tidak
135	125	10

Tabel di atas menunjukkan bahwasannya Alumni masih Berkomunikasi atau Berhubungan dengan Prodi dalam rangka Urusan Administrasi (Misal Legalisir Ijazah), Pencarian Informasi Lowongan Pekerjaan, Pemberian Informasi Lowongan Pekerjaan, Penyelenggaran Kegiatan Kerja Sama antara Prodi dengan Instansi Tempat Kerja (Misalnya PPL,PLBKLS dll), Penyelenggaraan Temu Alumni dan Pemberian Saran atau Masukan kepada Prodi untuk Peningkatan Kualitas Lulusan.

B. Pembahasan

Jurusan Bimbingan dan Konseling IAIN Bukittinggi merupakan salah satu lembaga pencetak guru bimbingan dan konseling di Sumatera Barat. Sebagai lembaga pencetak guru, maka diperlukan informasi terkait

dengan lulusan/ alumni khususnya terkait dengan daya serap dilapangan. Dengan demikian maka sistem penyampaian layanan merupakan proses kreatif yang diawali dengan menetapkan tujuan.

Daya Serap Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling IAIN Bukittinggi, alumni yang sudah terserap dilapangan pekerjaan baik itu formal maupun non formal harus memiliki kompetensi yang bagus sebagai yang berlatar belakang Pendidikan Khususnya Bimbingan Konseling.

Jurusan Bimbingan dan Konseling menghasilkan tenaga pendidik khususnya Jurusan Bimbingan dan Konseling, telah meluluskan alumni sejak sejak Oktober 2011 sampai dengan Oktober 2017 atau selama 6 tahun sebanyak 540 orang. Dari 540 orang lulusan/alumni yang menjadi populasi diambil sebagai sampel sebanyak 135 orang sampel atau sekitar 25% berdasarkan data yang ada, dan 135 orang sampel lulusan/ alumni yang telah terserap dilapangan kerja sebanyak 135 orang.

Kompetensi guru bimbingan dan konseling akan dinyatakan dalam penguasaan konsep, penghayatan dan perwujudan nilai, penampilan pribadi yang bersifat membantu, dan unjuk kerja bimbingan dan konseling yang profesional dan akuntabel. Struktur kompetensi guru bimbingan dan konseling dibangun dari landasan filosofis tentang hakikat manusia dan kehidupanya sebagai makhluk Allah Yang Maha Kuasa, pribadi dan warga negara yang ada dalam konteks kultur tertentu, jelasnya kultur Indonesia. Guru bimbingan dan konseling adalah pendidik, karena itu guru

bimbingan dan konseling harus berkompeten sebagai pendidik. Landasan dan wawasan kependidikan menjadi salah satu kompetensi dasar guru Bimbingan Konseling. Guru Bimbingan Konseling adalah seorang Profesional, karena itu layanan Bimbingan Konseling harus diatur dan didasarkan kepada regulasi perilaku Profesional. Regulasi ini disebut Kode Etik. Seorang Guru Bimbingan Konseling Profesional perlu memiliki kesadaran etik karena didalam memberikan layanan kepada siswa (manusia) maupun dalam kolaborasi dengan pihak lain akan selalu dihadapkan kepada persoalan dan isu-isu etis dalam pengambilan keputusan yang dimaksudkan untuk membantu siswa tersebut.[1]

Pelayanan Bimbingan Konseling guna membantu Peserta Didik dalam mencapai tugas perkembangan dan pengembangan potensi secara optimal dengan tetap berpegang pada kode etik profesi. Hal ini berarti bahwa seorang guru BK tidak hanya dituntut untuk menguasai konsep pelayanan bimbingan dan konseling, tetapi juga harus mampu mengaplikasikannya dalam penyelenggaraan pelayanan bimbingan dan konseling.Kualitas pelayanan bimbingan dan konseling ditentukan oleh kinerja guru BK dalam mengaplikasikan kompetensi professional yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase pada penelitian Daya Serap Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling IAIN Bukittinggi

[1] Mamat Supriatna, *Bimbingan dan Konseling Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011) hal.11

di Lapangan Kerja adalah Alumni yang menjadi sampel adalah 135 orang sudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing baik itu formal maupun non formal. Alumni yang terserap di lapangan pekerjaan dengan rincian sebagai berikut: menjadi PNS 1 orang presentase 0,74%, Guru Honorer 118 orang presentase 87,40%, Perbankan 4 orang presentase 2,96%, dan menjadi Karyawan PT/ Karyawan Swasta sebanyak 12 orang presentase 8,90%. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 27 Tahun 2008 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor telah jelas disebutkan bahwa untuk menjadi guru BK atau konselor profesional harus dapat memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi tersebut.

Guru bimbingan dan konseling yang profesional adalah guru bimbingan dan konseling yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang salah satunya kompetensi profesional. Konselor harus memiliki kompetensi profesional dikutip dari Darwati sebagai berikut yaitu menguasai konsep dan praktis asesment untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan masalah konseli, menguasai kerangka teoritis dan praktis bimbingan dan konseling, merancang program bimbingan dan konseling, mengimplementasikan program bimbingan dan konseling yang komprehensif, menilai proses dan hasil kegiatan bimbingan dan konseling, memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional, menguasai

konsep dan praktis penelitian dalam bimbingan dan konseling.[2] Hal tersebut bertujuan untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

[2]Darwati dkk. *Implementasi bimbingan dan konseling di sekolah,* (Jakarta: Prestasi pustakaraya, 2011) h. 194

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasararkan hasil analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab IV adalah Alumni jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Bukittinggi cukup tinggi terserap dilapangan kerja, yakni sebesar (100)% atau 135 orang sampel. Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam (IAIN) Bukittinggi rata-rata terserap dalam waktu yang tidak terlalu lama sejak mereka menyelesaikan studi yakni kurang dari dua belas bulan dengan presentase 100%. Selanjutnya masa tunggu mendapatkan pekerjaan kedua setelah mendapatkan pekerjaan pertama dengan salah satu alasan karir yang lebih jelas yang lebih menjamin. Alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam (IAIN) Bukittinggi terserap sesui dengan latar belakang pendidikannya yaitu guru, baik guru di SD,SMP, maupun SMA/SMK.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Alumni

   Alumni yang terserap di bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya masih ada, namun dengan pemanfaatan IT baik di dalam perencanaan dan pengembangan metode, kesesuaian pekerjaan dengan ilmu yang didapat masih belum maksimal, maka perlu dilakukan pelatihan khusus bagi guru terkait dengan penggunaan IT di dalam proses pembelajaran sehingga guru tidak gagap teknologi.

2. Bagi Peneliti

   Kepada peneliti selanjutnya agar dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dengan baik

Dengan kesimpulan dan saran-saran yang peneliti paparkan di atas, maka selesai sudah pembahasan peneliti dalam skripsi ini, semoga bermanfaat baik bagi peneliti sendiri maupun bagi pembaca

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu, untuk mencari nafkah atau penghasilan. Dalam konteks pemilihan bidang kerja, upaya untuk memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja yang baik. [1] Bekerja bisa memenuhi kebutuhan hidup yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin bagus pulalah peluang pekerjaan yang akan dapatkan, untuk mendapatkan pekerjaan yang baik harus mempunyai pendidikan yang bagus untuk menuju masa depan yang lebih baik.

Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlagsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu.[2] Tugas Manusia sebagai pembelajar memberikan kepada kita pemahaman bahwa itulah keunikan manusia dibandingkan dengan berbagai makhluk dan ciptaan Tuhan lainnya.

Pendidikan pada mulanya berfungsi sebagai sarana untuk mensosialisasikan nilai-nilai dan tradisi-tradisi yang dianut oleh masyarakat. Ia merupakan pranata sosial yang amat penting (bahkan disebut *basic institution*) dan lahir bersamaan dengan kelahiran

---

[1] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hal. 33

[2] Cik Hasan Basri, *Agenda Pengembangan Pendidikan Tinggi Agama Islam*, (Jakarta, Logos Wacana Ilmu, 1999), hal. 29.

masyarakat itu sendiri. Disamping itu, pendidikan berfungsi sarana mobilitas sosial yang sangat efektif. Ia dapat dijadikan " jalan pintas " untuk melakukan mobilitas vertikal dan menjadi modal usaha dalam memilih lapangan pekerjaan yang sesuai.

Pendidikan adalah salah satu upaya dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki ilmu keahlian dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pembangunan bangsa. Pembahsan pengembangan SDM sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuntitas dan kualitas.

Kemajuan suatu bangsa dapat dilihat dari ilmu pengetahuan berkembang dibangsa itu, salah satunya cabang ilmu Bimbingan dan Konseling. Ada beberapa tingkatan pendidikan yang ada di Indonesia, yaitu : Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) / Madrasah Tsanawiyah (MTs), Sekolah Menengah Atas (SMA) / Madrasah Aliyah (MA) dan Perguruan Tinggi.

Perguruan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah atas yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi sebagai salah satu memperoleh tugas dan tanggung jawab secara formal untuk mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan

pendidikan nasional, yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkat dan jeni kemampuan yang beragam.

Mahasiswa dengan peserta didik dan generasi muda yang mempunyai kedudukan dan peranan penting dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional, senantiasa perlu dibimbing dan dikembangkan. Mahasiswa secara umum memiliki potensi untuk mengembangkan pola kehidupannya dan sekaligus menjadi objek dalam keseluruhan bentuk aktivitas dan kreativitasnya. Sehingga diharapkan mampu menunjukkan kualitas daya yang dimilikinya.

Pendidikan tinggi merupakan investasi dalam pembangunan nasional. Ia boleh dan bahkan " harus" dibayar dengan harga yang mahal, oleh karena lulusan pendidikan tinggi merupakan aset nasional yang sangat diperhitungkan. Mereka memiliki keahlian (yang dibutuhkan) dalam bidangnya masing-masing. Mereka merupakan "pabrik" pendidikan yang dapat dipersaingkan dipasar tenaga kerja untuk menempati jabatan (*occupation*) dalam lapangan kerja, sesuai dengan pengimbangan penawaran dan permintaan (distribusi, kuantitatif, dan kualitatif).[3]

Alumni adalah seseorang yang telah lulus dari sekolah maupun perguruan tinggi. Alumni mungkin hanya merupakan salah satu elemen dari sekian banyak faktor-faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kualitas dan kinerja suatu insitusi pendidikan. Para alumni

[3] Cik Hasan Basri, *Agenda Pengembangan Pendidikan Tinggi Agama Islam*, (Jakarta, Logos Wacana Ilmu, 1999), hal. 32

yang telah bekerja juga diberi kesempatan untuk dapat menjelaskan mengenai lingkungan kerja mereka beserta tantangan yang dihadapi agar dapat memberikan gambaran mengenai dinamika dunia bekerja.

Di Indonesia perguruan tinggi bermula sejak pemerintahan Hindia Belanda. Perguruan tinggi ini, yang kemudian menjadi cikal bakal berkembangnya Universitas dan Fakultas di Jakarta, Bandung dan Surabaya. Perguruan tinggi juga berdiri di berbagai daerah di wilayah Indonesia salah satunya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. IAIN Bukittinggi merupakan institut yang dikembangkan atas dasar perluasan mandat (*wider mandate*) dari sekolah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Syech M.Djamil Djambek Bukittinggi. Perubahan STAIN Syech M.Djamil Djambek Bukittinggi menjadi IAIN Bukittinggi tertuang dalam peraturan Presiden (Perpres) Nomor 181 Tahun 2014 tanggal 18 Desember 2014.

IAIN Bukittinggi Memiliki beberapa Fakultas dan Jurusan, salah satunya adalah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Jurusan Bimbingan Konseling (BK). Jurusan Bimbingan Konseling telah menghasilkan alumni/lulusannya sebanyak 540 orang. Dari tabel 1.1 dapat dilihat alumni/ lulusan dari Jurusan Bimbingan dan Konseling.

Tabel 1.1 Jumlah Alumni/ Lulusan Jurusan Bimbingan Konseling

No	Perguruan Tinggi	Tahun	Wisudawan/ Wisudawati
1	STAIN	2011	30 Orang
		2012	35 Orang
		2013	80 Orang
		2014	120 Orang
2	IAIN	2015	120 Orang
		2016	155 Orang
Jumlah			540 Orang

(Sumber: Unit Akama IAIN Bukittinggi)

Hasil dari observasi lapangan pada tanggal 13 Februari 2017 dan wawancara kepada staf dan dosen FTIK, belum ada data yang akurat tentang tingkat daya serap alumninya. Baik yang bekerja di sektor formal (guru, dosen, pegawai administrasi, karyawan pada dunia usaha industri, dan lain-lain) maupun pada sektor informal. IAIN Bukittinggi khususnya Bimbingan Konseling (BK) telah memiliki kontrol alumni yang terserap di lapangan pekerjaan. Kemudian wawancara awal terhadap alumni-alumni IAIN Bukittinggi pada tanggal 15 Februari 2017 khususnya Jurusan Bimbingan dan Konseling (BK), sebagian ada yang sudah bekerja dan sebagian lagi ada yang sedang mencari pekerjaan dan sebagian lagi belum mendapatkan pekerjaan, namun mereka yang belum mendapatkan pekerjaan terus berusaha memasukan lamaran ke sekolah-sekolah maupun

ke perusahaan swasta lainnya baik yang berada di dekat rumah maupun yang jauh dari rumahnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengetahui seberapa banyak tingkat daya serap alumni dan kinerja alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling untuk itu penulis mengambil judul : ***"Daya Sera Alumni Jurusan Bimbingan Konseling IAIN Bukittinggi di Lapangan Kerja"***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, ada beberapa gambaran yang terindetifikasi masalahnya antara lain:

1. Terindikasi lamanya masa tunggu alumni mendapatkan pekerjaan pertama dan kedua.
2. Terindikasi belum adanya data yang akurat mengenai alumni Jurusan Bimbingan Konseling IAIN Bukittinggi di lapangan kerja.
3. Terindikasi banyak alumni Jurusan Bimbingan Konseling IAIN Bukittinggi yang sedang mencari pekerjaan.
4. Terindikasi belum adanya data alumni yang bekerja baik di sektor formal maupun di informal.
5. Terindikasi belum adanya data alumni yang bekerja maupun yang belum medapatkan pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan pengetahuan dan agar penelitian lebih terarah, maka masalah yang dibahas dalam penelitian ini hanya difokuskan pada daya serap alumni jurusan bimbingan konseling IAIN Bukittinggi di lapangan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut: Seberapa banyak daya serap alumni Jurusan Bimbingan Konseling IAIN Bukittinggi di lapangan kerja?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat daya serap alumni Jurusan Pendidikan Bimbingan Konseling IAIN Bukittinggi di lapangan kerja.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu konseling dan menambah kajian ilmu konseling khususnya dalam menangani daya serap alumni jurusan bimbingan dan konseling.

2. Secara Praktis

Sebagi salah satu prasyarat untuk menamatkan pendidikan S.1 Jurusan Bimbingan Konseling Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

G. Penjelasan Judul

Untuk memudahkan dalam memahami istilah-istilah yang terdapat dalam judul proposal ini dan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahaminya, maka penulis jelaskan beberapa istilah yang memerlukan pemahaman lebih jauh di antaranya:

Daya serap :adalah kemampuan atau kekuatan untuk melakukan sesuatu dalam memperoleh sesuatu yang lebih menguntungkan dengan menggunakan keterampilan.[4] Daya serap yang penulis maksud adalah daya serap alumni yang mampu mempergunakan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya di lapangan kerja.

Alumni :adalah seseorang yang telah lulus dari sekolah maupun perguruan tinggi disuatu lembaga.[5] Alumni yang penulis maksud adalah seseorang yang telah menamatkan pendidikan di satu sekolah atau universitas.

Jadi yang penulis maksud dengan judul ini secara keseluruhan adalah alumni yang mampu memperolah kemampuan profesional di jurusan bimbingan dan konseling dengan menggunakan keterampilan yang

---

[4] Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer* , (Jakarta: Apollo, 1994)
[5] *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Pusat Bahasa, 2008), hal. 46

mantap dan bertanggung jawab. Keberhasilan seseorang tersebut dapat mencapai tujuan yang diharapkan setelah lulus dari perguruan tinggi untuk mencari sebuah pekerjaan.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan karya ilmiah ini penulis bagi dalam lima bagian, yang penulis bagi berdasarkan bab-bab yang berbeda. Masing-masing menjadi satu kesatuan yang saling berkaitan.

Bab 1 merupakan pendahuluan, yaitu berisikan hal-hal yang melatarbelakangi penelitian ini, identifikasi masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan judul dan sistematika penulisan.

Bab II, merupakan landasan teoritis, berisikan teori-teori yang mendukung penelitian. Meliputi pengertian bimbingan dan konseling, perguruan tinggi, daya serap dan alumni.

Bab III, merupakan metodologi penelitian, yang merupakan penjelasan mengenai metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

Bab IV Hasil Penelitian: di dalam hasil penelitian ini terdapat bahasan mengenai deskriptif data dan pembahasan.

Bab V Penutup: di dalam penutup ini terdapat bahsan mengenai kesimpulan dan saran-saran.