



**KECEMASAN KARIER MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN**

**Peni Ramanda
Dewi Komalasari
Miftahul Nurrasyidah**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
2022**

ABSTRAK

Nama: Peni Ramanda, Dewi Komalasari, Miftahul Nurrasyidah, **“Kecemasan Karier Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Ditinjau dari Jenis Kelamin”**, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten 2022 M.

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) berada difase perkembangan remaja dituntut mampu menyelesaikan tugas perkembangan karier mereka seperti mencapai kemandirian ekonomi dan merencanakan pekerjaan dimasa depan. Namun fakta di lapangan, ditemui beberapa mahasiswa FTK yang mengalami kecemasan karier yakni perasaan gelisah, takut, dan khawatir terhadap pekerjaan mereka di masa depan yang disebabkan oleh kurangnya lapangan pekerjaan, banyaknya pengangguran di Indonesia dan lain sebagainya.

Penelitian ini bertujuan: 1) Mendeskripsikan tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022. 2) Mendeskripsikan tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022 ditinjau dari jenis kelamin. 3) Mendeskripsikan upaya pelayanan bimbingan dan konseling untuk mengurangi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif komparatif dengan membandingkan tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten berdasarkan jenis kelamin. Data dikumpulkan dengan Skala Kecemasan

Karier Mahasiswa (SKKM) dan diolah dengan menggunakan *independent sample t-test*.

Hasil penelitian mengungkapkan: (1) kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten pada tahun 2022 berada pada kategori sedang dengan rata-rata skor 46,23; (2) Mahasiswa laki-laki FTK UIN SMH Banten memiliki rata-rata tingkat kecemasan pada skor 49,25 dengan kategori sedang, hal ini lebih tinggi dibandingkan dengan kecemasan karier mahasiswa perempuan yang rata-rata skornya 43,80 dengan kategori sedang. Berdasarkan pengolahan data melalui *independent sample t-test* diketahui bahwa terdapat perbedaan secara signifikan antara kecemasan karier mahasiswa laki-laki dan perempuan di FTK UIN SMH Banten tahun 2022 dengan taraf signifikan 0,00; (4) Beberapa upaya yang dilakukan untuk mengurangi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten sesuai dengan hasil *Focus Group Discussion* (FGD) adalah dengan memberikan pelayanan konseling karier baik berupa konseling kelompok ataupun konseling individual. Konseling karier tersebut dapat dikolaborasikan dengan teknik dan pendekatan konseling dengan merujuk pada teori karier yang sudah ditetapkan oleh para ahli selama ini. Selain itu, dalam upaya *preventif*, konselor dalam memberikan pelayanan bimbingan karier seperti bimbingan kelompok, bimbingan klasikal, layanan tidak langsung dan penggunaan metode islami.

Kata Kunci: Kecemasan Karier, Mahasiswa, Jenis Kelamin

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, yang telah melimpahkan Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga Penelitian dengan judul *Kecemasan Karier Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Ditinjau dari Jenis Kelamin* dapat diselesaikan tepat waktu. Shalawat beserta Salam senantiasa turunkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi Wa Sallam, Keluarga dan para sahabatnya.

Penelitian yang mengkaji tentang kecemasan karier mahasiswa FTK merupakan suatu upaya *Need Assesment* untuk mengetahui keadaan diri mahasiswa terkhusus dalam bidang karier. Sehingga dengan demikian dapat ditentukan upaya pencegahan ataupun perbaikan melalui pelayanan bimbingan dan konseling berdasarkan jenis kelamin.

Penyelesaian penelitian ini tentu tidak dapat dilepaskan dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih yang setulusnya penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Dr. Nana Jumhana, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten beserta Bapak/Ibu para Wakil Dekan yang telah memberikan kebijakan dalam kegiatan penelitian ini.
2. Ketua dan Tim Panitia Penelitian Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, yang telah memfasilitasi seluruh alur kegiatan penelitian ini.
3. Mahasiswa Tim Penelitian yang telah bekerja keras secara bersama dalam melakukan penelitian ini.

4. Bapak dan Ibu validator yang telah memberikan masukan terkait instrumen penelitian dan proses *Focus Group Discussion* (FGD).
5. Bapak dan Ibu peserta FGD yang telah memberikan masukan terkait program bimbingan dan konseling yang diberikan sebagai upaya preventif dan kuratif terhadap hasil pertemuan penelitian.
6. Keluarga dan para sahabat yang senantiasa memberikan dukungan untuk menyelesaikan kegiatan penelitian tepat waktu.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon untuk semua pihak yang sudah membantu penulis senantiasa diberikan keberkahan oleh Allah SWT. Aamiin Ya Robbal'Alamiin. Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, kritik dan saran akan selalu kami terima demi kesempurnaan penelitian kedepannya.

Serang, November 2022

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR DIAGRAM	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Kajian Penelitian Terdahulu	6
F. Luaran Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Kecemasan Karier.....	9
B. Aspek Kecemasan Karier	12
C. Kecemasan Karier Ditinjau dari Jenis Kelamin	14
D. Kecemasan Karier Mahasiswa.....	15
E. Pelayanan Bimbingan dan Konseling.....	18
F. Kerangka Berpikir	32
G. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel.....	34
C. Instrumen Penelitian	36

D. Prosedur Penelitian.....	41
E. Teknik Analisis Data	44

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
1. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Tahun 2022	49
2. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Tahun 2022 Ditinjau Dari Jenis Kelamin.....	53
3. Upaya Mengurangi Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten.....	63
B. Pembahasan Penelitian.....	65
1. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Tahun 2022	65
2. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Tahun 2022 Ditinjau Dari Jenis Kelamin.....	70
3. Upaya Mengurangi Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten.....	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	103
B. Saran	104

DAFTAR RUJUKAN	105
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	112
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Populasi Penelitian	35
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian SKKM.....	40
Tabel 3. Jadwal Perencanaan Penelitian	43
Tabel 4. Penskoran Alternatif Jawaban.....	45
Tabel 5. Norma Kategorisasi Skor	46
Tabel 6. Perbedaan Rata-rata Skor Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Ditinjau dari Jenis Kelamin	58
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	60
Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas Data Penelitian	61
Tabel 9. Hasil <i>T-test</i> Kecemasan Karier	62
Tabel 10. Pola Karier Perempuan dari Super	75

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1. Sampel Penelitian Mahasiswa FTK.....	49
Diagram 2. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK Per Program Studi	51
Diagram 3. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK Per Aspek Kecemasan.....	52
Diagram 4. Tingkat Aspek Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Jenis Kelamin Laki-laki	55
Diagram 5. Tingkat Aspek Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Jenis Kelamin Perempuan	56
Diagram 6. Perbedaan Rata-rata Skor Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Ditinjau dari Jenis Kelamin.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Remaja merupakan sebuah tahap perkembangan diantara usia anak-anak menuju usia dewasa. Sebagai salah satu tahap perkembangan, remaja dituntut untuk mampu mewujudkan semua tugas perkembangan di usia tersebut. Di tahap perkembangan remaja, seseorang dituntut telah memiliki kematangan fisik dan psikis berupa kematangan sosial, emosional, karier dan intelektual. Terkait pekerjaan dan karier remaja, menurut Ramanda dan Khairat (2017) tugas perkembangan tersebut diantaranya: mampu mencapai kemandirian ekonomi dan mampu memilih atau mempersiapkan suatu pekerjaan.

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) berada di kisaran umur 18 tahun sampai dengan 25 tahun, sehingga dapat dikategorikan sebagai remaja yang hendaknya telah mempersiapkan berbagai kematangan tersebut termasuk kematangan karier melalui ketercapaian tugas perkembangan kariernya. Sebagai remaja, mahasiswa FTK dituntut mampu mencapai kemandirian ekonomi dan merencanakan pekerjaan dimasa depan, sehingga hal ini membuat mahasiswa memiliki kekhawatiran terhadap kariernya kedepan. Kekhawatiran terhadap karier tersebut diartikan sebagai kecemasan karier.

Sementara itu, berkariier di era globalisasi 5.0 ini merupakan tantangan besar mahasiswa. Pasmawati (2018)

mengemukakan pendapat terkait beberapa tantangan nyata yang dihadapi mahasiswa dalam penentuan karier mereka seperti ketidakpastian karier, pengaktifan informasi pengembangan karier serta tantangan dalam bidang ekonomi dan bidang teknologi yang semakin besar. Selain itu, tingkat pengangguran akademik yang semakin mengkhawatirkan menambah kecemasan karier mahasiswa. Data yang diperoleh dari berita resmi Badan Pusat Statistika (2021) menyebutkan bahwa jumlah sarjana yang menganggur pada Februari 2021 mencapai 8.746.008 orang. Dimana jumlah tersebut meningkat kurang lebih 26% dibandingkan keadaan tahun lalu.

Disamping itu, banyak ditemukan data bahwa sarjana yang bekerja atau berprofesi yang tidak sesuai dengan latar belakang keilmuan dan pendidikannya. Bahkan berdasarkan data tahun 2015 dari International Labour Organization (ILO), diketahui bahwa 56% pekerja Indonesia tidak cocok antara status pendidikan dengan jenis pekerjaannya. Hal ini dipicu oleh sedikitnya lowongan pekerjaan yang tersedia. Dimana sedikitnya lowongan tersebut memaksa para pencari kerja menerima pekerjaan yang ditawarkan daripada menganggur. Selain itu, dari instansi penerima seperti institusi pemerintah dan swasta yang membuka lowongan tidak begitu memperhatikan latar belakang pendidikan pelamar.

Keadaan kecemasan di atas diperkuat oleh wawancara pra penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Komalasari di bulan Juni 2022 kepada mahasiswa FTK menemukan bahwa mereka menyatakan belum memahami dengan jelas bidang

pekerjaan yang akan dijalannya sebagai karier, belum memikirkan karier mereka kedepannya serta masih ragu gelar sarjananya akan membantu untuk mendapatkan pekerjaan atau tidak. Selain itu, alasan mereka memilih jurusan di FTK tidak didasari pada pertimbangan yang matang mengenai prospek pekerjaan, jumlah saingan di lapangan dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang ada.

Meskipun demikian, sebagai seorang muslim hendaknya mahasiswa FTK memahami bahwa terkait rezeki sudah diatur oleh Sang Pengatur Rezeki yakni Allah SWT. Seperti Firman Allah SWT berikut:

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ اذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ هَلْ مِنْ خَلْقٍ غَيْرِ اللَّهِ يَرْزُقُكُمْ
مِنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ فَإِنَّ تُوْفِكُمْ

“Hai manusia, ingatlah akan nikmat Allah SWT. kepadamu, Adakah pencipta selain Allah yang dapat memberikan rezeki kepada kamu dari langit dan bumi?” (QS. Fatir:3)

Budaya di Indonesia memperlihatkan bahwa pekerjaan merupakan kewajiban dari pihak suami. Sehingga laki-laki dituntut lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan kuliah dibandingkan perempuan. Hal ini mempengaruhi perbedaan kecemasan karier yang dirasakan oleh mahasiswa laki-laki dan perempuan di FTK. Arah pilihan karier laki-laki dan perempuanpun berbeda. Menurut Fitriana, dkk (2015), laki-laki cenderung memilih karier dengan pola R-S-W, yakni Realistik, Sosial dan

Wirausaha sedangkan perempuan memilih karier dengan pola S-W-A, yakni Sosial, Wirausaha dan Artistik. Tentu pola pilihan karier yang berbeda ini berdampak kepada kecemasan karier mahasiswa laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan pemaparan di atas, Peneliti memandang perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui kecemasan karier mahasiswa FTK ditinjau dari jenis kelamin. Sehingga dengan demikian dapat diberikan pelayanan berupa upaya preventif mencegah kecemasan karier menuju kematangan karier mahasiswa FTK sebagai individu yang berada di tahap perkembangan remaja. Oleh karena itu, Peneliti berencana melakukan penelitian terkait Kecemasan Karier Mahasiswa FTK ditinjau dari jenis kelamin. Selanjutnya dari keadaan tersebut, Peneliti menyusun rancangan pelayanan bimbingan dan konseling.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas maka dirumuskan masalah penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022?
2. Bagaimana tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022 ditinjau dari jenis kelamin?
3. Bagaimana upaya mengurangi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, diharapkan mampu memperoleh data terkait:

1. Tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022.
2. Tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022 ditinjau dari jenis kelamin.
3. Upaya mengurangi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan melalui penelitian ini bermanfaat dalam menambah khasanah keilmuan peneliti dan pembaca dalam bidang bimbingan dan konseling terkhusus dalam konsep kecemasan karier mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi mahasiswa FTK UIN SMH Banten dalam mengetahui gejala kecemasan karier yang dirasakan. Disamping itu, penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi konselor dalam memberikan pelayanan bimbingan dan konseling bagi mahasiswa yang mengalami kecemasan karier. Selain itu bagi Lembaga FTK UIN SMH Banten, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam menetapkan program pelayanan bimbingan dan konseling yang dibutuhkan mahasiswa FTK UIN SMH Banten.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Arista Noviyanti (2021) yang berjudul *Dinamika Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan karier sering dialami oleh mahasiswa tingkat akhir. Gejala yang diperlihatkan mahasiswa pun beragam seperti gejala fisik dan psikis. Persamaan penelitian yang akan dilakukan Peneliti dengan penelitian Arista Noviyanti adalah sama-sama mengkaji tentang kecemasan karier mahasiswa. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi metodologi, dimana Peneliti menggunakan metodologi kuantitatif agar dapat mengumpulkan banyak data sedangkan Arista Noviyanti menggunakan metodologi kualitatif. Penelitian Arista Noviyanti menjadi dasar bahwa kecemasan karier menjadi suatu fenomena yang perlu dilihat secara menyeluruh pada mahasiswa, termasuk mahasiswa calon guru seperti di FTK UIN Banten.
2. Penelitian dengan judul “Gambaran Tingkat Kecemasan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Sarjana dan Program Profesi Fakultas Keperawatan Universitas Padjadjaran” yang dilakukan Rachel et al., (2021). Berdasarkan penelitian tersebut, mengungkapkan data bahwa dibandingkan mahasiswa program profesi, mahasiswa tingkat akhir program sarjana memiliki kecenderungan lebih cemas. Berdasarkan nilai mata kuliah, mahasiswa yang memiliki IPK tinggi cenderung memiliki kecemasan yang lebih rendah.

Penelitian yang dilakukan Peneliti dan Rachel dkk sama dalam hal variabel dan objek penelitian yakni mengkaji tentang kecemasan karier di tingkat mahasiswa. Namun perbedaannya secara lokasi dan bidang keilmuan, dimana penelitian Rachel dkk melakukan penelitian di Fakultas Keperawatan sedangkan Peneliti melakukan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Sehingga hasil penelitian terkait kecemasan karier mahasiswa bisa saja berbeda dikarenakan perbedaan lapangan pekerjaan yang ada.

3. Penelitian yang dilakukan Putri et al., (2021) yang berjudul “Pendekatan *Trait and Factor* dalam Mengatasi Kecemasan Karir Siswa SMA”. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa kecemasan karier muncul dikarenakan rasa keraguan, takut dan belum mengenali dengan baik kemampuan dirinya. Selanjutnya diberikan layanan konseling menggunakan pendekatan *trait and factor* dan menghasilkan peserta didik mampu menentukan pilihan kariernya tanpa rasa kecemasan lagi. Persamaan penelitian yang dilakukan Putri dkk dan penelitian Peneliti adalah sama-sama membahas tentang kecemasan karier. Perbedaannya, penelitian Putri dkk melihat penyebab kecemasan karier dan mengkaji penerapan pendekatan *trait and factor* sedangkan Peneliti melakukan penelitian untuk melihat bagaimana tingkatan kecemasan karier mahasiswa di FTK dan merumuskan layanan bimbingan dan konseling yang cocok untuk mencegah dan mengurangi kecemasan karier tersebut.

F. Target Luaran

Target dari penelitian ini diharapkan mampu menciptakan luaran berupa artikel yang dimuat di jurnal terakreditasi. Adapun jurnal yang dituju sebagai berikut:

1. Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling (JKBK), Terakreditasi Sinta 2. ISSN 2503-3417 (online), ISSN 2548-4311 (print) di link: <http://journal2.um.ac.id/index.php/jkbk>; atau
2. Enlighten: Jurnal Bimbingan dan Konseling IAIN Langsa., Terakreditasi Sinta 4. ISSN: 26228920 (online), ISSN: 26228912 (print) di link: <https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/enlighten>.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kecemasan Karier

Kecemasan merupakan sebuah gejala jiwa berupa rasa takut atau khawatir terhadap suatu hal. Kecemasan tersebut dapat berupa kekhawatiran, kegelisahan dan ketakutan terhadap sesuatu yang masih belum terjadi. Kecemasan bisa juga diartikan sebagai perasaan campuran berisikan ketakutan dan keprihatinan mengenai masa-masa yang belum terjadi atau masa mendatang tanpa sebab khusus untuk ketakutan tersebut. Kecemasan hal yang biasa dan wajar dialami oleh individu. Namun apabila kecemasan tidak terkontrol maka akan berdampak bahaya terhadap perkembangan mental atau jiwa serta akan menghambat pencapaian kesuksesan individu.

Cemas secara terminologi berasal dari bahasa latin yakni *anxiety* yang dapat diartikan kecemasan, dimana merupakan kata yang digunakan oleh Freud untuk menggambarkan suatu efek negatif dan keterangsangan terhadap suatu keadaan (Darmanto, J., 2000). Disamping itu, Chaplin, J.P (2000) menggambarkan kecemasan sebagai suatu perasaan campuran dimana berisikan ketakutan dan keprihatinan mengenai masa mendatang tanpa di sebabkan khusus untuk ketakutan tersebut. Sedangkan menurut Kartono, K (1992), kecemasan merupakan karakteristik kepribadian yang menjawab situasi tertentu dengan suatu sindrom atau gejala respon berupa stres atau berupa tekanan.

Karier merupakan sebuah pekerjaan ataupun profesi yang dijalani oleh seseorang. Idealnya karier adalah panggilan jiwa seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut bukanlah sesuatu yang membebani. Hal ini sesuai dengan pendapat Winkel dan Hastuti (2005) bahwa “karier merupakan aspek bahwa seseorang memandang pekerjaannya sebagai panggilan hidup yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan serta mewarnai seluruh gaya hidupnya (*life style*)”.

Kecemasan tentang karier di masa depan merupakan situasi dimana seseorang merasakan atau mengalami perasaan cemas, takut, gelisah khawatir dan merasa tidak aman akan kemampuan atau hal lainnya yang ada pada dirinya sehingga menimbulkan pikiran buruk tentang karier dimasa depannya. Kecemasan terkait masa depan seringkali diartikan sebagai kondisi emosi yang kurang menyenangkan yang berkaitan dengan berbagai masalah yang tentunya harus dihadapi oleh individu tersebut selama tugas perkembangannya dan mempengaruhi berbagai aspek seperti aspek afektif, kognitif, dan perilaku.

Kecemasan karier bukan hanya bisa menjadi gangguan mental tetapi juga dapat melemahkan fisik individu tersebut dalam pengembangan karir. Kecemasan karir masa depan adalah kecemasan yang realistis. itu adalah perasaan khawatir atau takut akan bahaya yang datang dari lingkungan luar. Situasi lingkungan yang menyebabkan kecemasan karier masa depan salah satunya sulit mencari pekerjaan. Juga karena kurangnya rasa percaya diri yaitu

memandang rendah dirinya sendiri dan tidak mempunyai kepercayaan di masa depan akan dirinya bisa mencapai karier yang ia ingin. Individu yang mengalami kecemasan karier akan masa depan membutuhkan ketenangan dan optimisme sehingga rasa cemas dalam dirinya dapat berkurang. Dapat diartikan kecemasan karier merupakan suatu perasaan takut dan khawatir terhadap keadaan dimasa depan, yang mana hal tersebut tidak hanya mengganggu mental individu tapi juga fisiknya.

Dalam perspektif islam kecemasan juga sering diartikan sebagai perasaan gelisah. Perasaan gelisah tergolong penyakit hati yang perlu segera disembuhkan karena akan berdampak pada kehidupan sehari-hari. Tidak sedikit dampak negatif dari perasaan gelisah tersebut diantaranya bisa membuat individu tersebut menjadi pemalas. Selain itu dengan perasaan gelisah juga menyebabkan kesedihan yang berkepanjangan sehingga membuat individu mengkonsumsi obat-obatan terlarang demi dapat menghilangkan perasaan gelisah yang dialaminya.

Menurut seorang pakar psikologi Islam yaitu Bustaman (2005) mengidentifikasi kecemasan sebagai ketakutan terhadap hal-hal yang belum terjadi, kecemasan biasanya muncul ketika individu berada pada situasi yang mengancam dirinya, seperti takut atau khawatir akan persaingan kerja yang ketat juga takut tidak mendapatkan pekerjaan, serta individu tersebut tidak mampu menghadapinya, rasa cemas merupakan ketakutan yang diciptakan oleh diri sendiri yang mana bisa ditandai dengan

merasa khawatir dan juga takut dengan beberapa hal yang belum terjadi . Maka jika ditinjau dari Perspektif Islam kecemasan ini muncul karena ketakutan akan suatu ujian yang diberikan oleh Allah SWT padahal dalam Al-Quraan diterangkan bahwa Allah tidak akan memberikan ujian kepada manusia melebihi kemampuannya. Ketika individu sedang diuji dengan susahny mendapatkan pekerjaan maka yang perlu dilakukan adalah berserah diri dan berusaha sesuai dengan kemampuan karena Allah telah berfirman dalam Al-Quran (QS. At- Taubah: 40) dimana dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah tidak akan memberikan ujian di luar kemampuan makhluknya.

B. Aspek Kecemasan Karier

Kecemasan karier menjadi permasalahan yang sering dialami oleh individu terutama individu di bangku perkuliahan. Hal tersebut dikarenakan mereka dituntut untuk dapat memperoleh pekerjaan setelah lulus. Adapun aspek kecemasan karier menurut Greenberger & Padesky (2004), yaitu:

1. Reaksi Fisik

Reaksi fisik atau hal yang timbul pada orang yang cemas meliputi telapak tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar-debar, pipi memerah dan pusing. Kondisi ini bisa terjadi pada saat seseorang menghadapi atau melihat suatu kejadian yang membahayakan dirinya sehingga ia merasakan hal seperti itu.

2. Pemikiran

Orang yang merasa cemas biasanya memikirkan bahaya secara berlebihan atau bahkan menganggap dirinya tidak akan mampu mengatasi masalah yang dialaminya, tidak menganggap penting bantuan yang ada serta terlalu khawatir dan sering memikirkan hal yang buruk. Hal ini akan menetap cukup lama jika tidak ada usaha dari individu tersebut untuk mengubah pemikirannya sehingga akan tetap seperti itu.

3. Perilaku

Individu yang cemas akan berusaha untuk berperilaku menghindari situasi ketika kecemasan muncul, berusaha meninggalkan keadaan atau situasi saat kecemasan mulai terjadi dan mencoba serta berusaha melakukan upaya atau hal secara sempurna serta mencoba mencegah bahaya.

4. Suasana Hati

Individu yang memiliki suasana hati yang cemas meliputi perasaan gugup, jengkel, cemas dan panik. Suasana hati juga dapat berubah secara tiba-tiba ketika dihadapkan pada kondisi yang memunculkan kecemasan tersebut. Sehingga perasaan gugup dan panik dapat menimbulkan atau timbulnya berbagai kesulitan dalam menentukan sesuatu. Seperti keinginan dan minat yang diinginkan.

C. Kecemasan Karier Ditinjau dari Jenis Kelamin

Kecemasan karier yang dialami individu sering dianggap merupakan kecemasan yang bersifat realistik terkait ketidakpastian masa depan yang akan dihadapi seorang individu. Hal ini menjadi suatu pandangan yang realistik ketika individu dihadapkan pada globalisasi yang berdampak pada cepatnya perubahan yang terjadi serta ketatnya persaingan yang dialami individu dalam mendapatkan pekerjaan. Hal ini akan semakin menjadi faktor penambah kecemasan. Ketika individu tersebut tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh lapangan pekerjaan karena menurut Alissa & Akmal (2019), sikap, kompetensi dan pengetahuan yang relevan sangat dibutuhkan dalam menghadapi perkembangan karier seseorang.

Beberapa penelitian memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan jenis kelamin berdampak pada jenis kecemasan yang dirasakan oleh individu. Diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Sunaryanti, S. H, dkk. (2021) menyatakan bahwa jenis kelamin perempuan lebih merasakan kecemasan dibandingkan laki-laki dalam menghadapi Covid-19. Hal ini dikarenakan perempuan lebih memiliki ketakutan dalam hal emosi adaptif untuk menghadapi potensi ancaman. Selain itu sebuah studi yang dilakukan Bahwami dan Yousefi (2011) memprediksikan bahwa wanita memiliki kecemasan lebih tinggi daripada laki-laki karena kecemasan dianggap berguna dan dapat membantu wanita untuk mencegah kejadian buruk di masa depan dan membuat mereka tetap waspada terhadap tanda-tanda bahaya.

Penelitian Sofyan, A., Yusuf, A. M., & Daharnis, D. (2013) mengkaji tentang aspirasi karier dimana aspirasi karier merupakan sejauh mana seseorang bercita-cita untuk posisi kepemimpinan atau lanjutan dalam pilihan pekerjaan mereka ditinjau dari jenis kelamin, daerah tempat tinggal dan jurusan. Dimana penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kemampuan seseorang dalam bercita-cita ditinjau dari jenis kelamin dan daerah asal. Dengan demikian, hal tersebut tentu akan berpengaruh juga terhadap kecemasan karier yang dialami oleh individu ditinjau dari jenis kelamin dan daerah tempat tinggal individu tersebut.

D. Kecemasan Karier Mahasiswa

Mahasiswa FTK sebagai seorang remaja hendaknya sudah mempersiapkan diri untuk mampu memiliki karier yang sesuai dengan bakat dan minatnya sehingga mampu mewujudkan kematangan dalam karier. Kematangan karier tersebut perlu dipersiapkan semenjak masa perkuliahan melalui perencanaan karier yang optimal. Namun data di lapangan berdasarkan wawancara dan observasi diketahui bahwa ada beberapa mahasiswa FTK yang masih memiliki kecemasan karier seperti meragukan akan mendapat pekerjaan di masa depan, kurang percaya diri terhadap potensi diri, ketakutan bersaing di masa depan, dan lain sebagainya. Hal ini sejalan dengan survei kesehatan mental yang dilakukan oleh Pew Research Center pada tahun 2018 dimana mengungkapkan bahwa sekitar 70% mahasiswa atau

individu yang sedang menempuh perguruan tinggi mengatakan kecemasan dan depresi adalah masalah utama bagi mereka, serta hanya 26% yang menyatakan bahwa kecemasan adalah masalah kecil.

Disamping itu, berdasarkan data statistik pendidikan perguruan tinggi di Indonesia setiap tahunnya Indonesia menghasilkan kurang lebih sekitar 1.7 juta sarjana muda. Namun pertumbuhan yang cukup pesat terhadap sarjana baru masih belum bisa diiringi dengan kemampuan atau skill yang dibutuhkan oleh perusahaan atau penyedia lapangan kerja di era 4.0 ini. Jumlah pengangguran yang terus meningkat sehingga tak terhindarkan disebabkan karena efek pandemi. Pada tahun 2021 tercatat jumlah pengangguran yang ada di Indonesia sebanyak 8 juta dari sarjana meningkat 26,3% dibandingkan tahun 2020. Kurangnya keterampilan serta skill yang dibutuhkan menjadi salah satu masalah yang dimiliki oleh para sarjana sehingga faktor tersebut memunculkan peningkatan pengangguran dari sarjana baru, dari semua kasus yang dipaparkan tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak pengangguran yang berasal dari sarjana baru yang masih belum memenuhi kriteria sesuai dengan kebutuhan di lapangan kerja. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan peluang kerja yang didapatkan akan menjadi suatu kecemasan bagi mahasiswa tingkat akhir karena dengan industri yang sedang menurun membuat lapangan kerja semakin sempit, termasuk mahasiswa FTK UIN SMH Banten.

Keadaan tersebut membuat munculnya perasaan cemas yang pada akhirnya menimbulkan perasaan cemas yang tidak terkontrol yang ditandai dengan perasaan tegang, khawatir akan masa depan, dan kegagalan karir di masa depan. Menurut penelitian Noviyanti, A. (2021) mengungkapkan bahwa mahasiswa yang cemas ditandai dengan mahasiswa yang tidak yakin akan kemampuannya sehingga mereka merasa tidak mampu melakukan tugas dengan baik, kurang menghargai diri sendiri dan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas atau permasalahan yang diberikan atau dirasakan.

Menyikapi hal tersebut perlu dirumuskan upaya pengurangan kecemasan karier tersebut melalui bantuan layanan bimbingan dan konseling. Prayitno (2004) menyatakan bahwa “konseling untuk semua” mengarah kepada semua sasaran layanan dan enam bidang layanan. Pelayanan bimbingan dan konseling mengarah kepada enam bidang pelayanan, diantaranya bidang karier, sosial, belajar, pribadi, keberagamaan dan keluarga.

Sebagai salah satu bidang pelayanan dalam bimbingan dan konseling, konselor dituntut mampu memberikan pelayanan dalam bidang karier untuk semua individu termasuk usia remaja seperti mahasiswa FTK. Terkait kecemasan karier, tenaga bimbingan dan konseling perlu memberikan pelayanan upaya preventif dan kuratif. Upaya preventif untuk mencegah munculnya kecemasan karier serta upaya kuratif untuk mengurangi kecemasan karier pada mahasiswa FTK.

Terkait bidang karier dalam upaya preventif dan kuratif, seorang konselor bisa memberikan beberapa pelayanan bimbingan dan konseling. Pelayanan bimbingan dan konseling yang dapat diberikan pada mahasiswa FTK terkait upaya preventif dan kuratif kecemasan karier adalah: layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan dan penyaluran, layanan penguasaan konten, layanan konseling individual, layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok, dan layanan konsultasi.

E. Pelayanan Bimbingan dan Konseling

Bimbingan dan konseling merupakan satu kesatuan dan saling berhubungan. Makna bimbingan dan konseling mengarah kepada pemberian bantuan yang dilakukan oleh tenaga profesional kepada seseorang atau sekelompok orang untuk membantu mengembangkan potensi dirinya atau memecahkan permasalahannya. Istilah bimbingan atau *guidance* dalam bahasa Inggris dimaknai dengan menunjukkan atau menentukan.

Sedangkan konseling secara berasal dari bahasa Latin, "*consilium*" yang berarti "dengan" atau "bersama" yang dirangkai dengan "menerima" atau "memahami". Sedangkan dalam bahasa Anglo-Saxon, istilah konseling berasal dari "*sellan*" yang berarti "menyerah" atau "menyampaikan". Artinya konseling merupakan proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh seorang ahli kepada individu yang mengalami permasalahan.

Bimbingan dan Konseling merupakan suatu proses perkembangan (*developmental process*) yang menekankan kepada upaya membantu semua peserta didik baik siswa atau mahasiswa setiap individu dalam semua fase perkembangannya. Pelayanan bimbingan dan konseling diberikan menyangkut aspek-aspek vokasional, pendidikan, pribadi dan sosial yang dikenal dengan bidang layanan. Adapun bidang layanan bimbingan dan konseling ada empat, diantaranya:

Pertama, Bidang pribadi. Proses pemberian bantuan dari guru bimbingan dan konseling atau konselor kepada peserta didik/konseli untuk memahami, menerima, mengarahkan, mengambil keputusan, dan merealisasikan keputusannya secara bertanggung jawab tentang perkembangan aspek pribadinya, sehingga dapat mencapai perkembangan pribadi yang optimal dan mencapai kemandirian, kebahagiaan, kesejahteraan dan keselamatan dalam kehidupannya. Aspek perkembangan peserta didik/konseli yang dikembangkan meliputi (1) memahami potensi diri dan memahami kelebihan dan kelemahannya, baik kondisi fisik maupun psikis, (2) mengembangkan potensi untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupannya, (3) menerima kelemahan kondisi diri dan mengatasinya secara baik, (4) mencapai keselarasan perkembangan antara cipta-rasa-karsa, (5) mencapai kematangan/kedewasaan cipta-rasa-karsa secara tepat dalam kehidupannya sesuai nilai-nilai luhur, dan (6) mengaktualisasikan dirinya sesuai dengan

potensi diri secara optimal berdasarkan nilai-nilai luhur budaya dan agama.

Kedua, bidang sosial. Proses pemberian bantuan dari guru bimbingan dan konseling atau konselor kepada peserta didik/konseli untuk memahami lingkungannya dan dapat melakukan interaksi sosial secara positif, terampil berinteraksi sosial, mampu mengatasi masalah-masalah sosial yang dialaminya, mampu menyesuaikan diri dan memiliki keserasian hubungan dengan lingkungan sosialnya sehingga mencapai kebahagiaan dan kebermaknaan dalam kehidupannya. Aspek perkembangan peserta didik/konseli yang dikembangkan meliputi (1) berempati terhadap kondisi orang lain, (2) memahami keragaman latar sosial budaya, (3) menghormati dan menghargai orang lain, (4) menyesuaikan dengan nilai dan norma yang berlaku, (5) berinteraksi sosial yang efektif, (6) bekerjasama dengan orang lain secara bertanggung jawab, dan (8) mengatasi konflik dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan.

Ketiga, bidang belajar. Proses pemberian bantuan guru bimbingan dan konseling atau konselor kepada peserta didik/ konseli antara lain adalah mengenali potensi diri untuk belajar, memiliki sikap dan keterampilan belajar, terampil merencanakan pendidikan, memiliki kesiapan menghadapi ujian, memiliki kebiasaan belajar teratur dan mencapai hasil belajar secara optimal sehingga dapat mencapai kesuksesan, kesejahteraan, dan kebahagiaan dalam kehidupannya. Aspek perkembangan yang dikembangkan meliputi;(1) menyadari potensi diri dalam aspek belajar dan

memahami berbagai hambatan belajar; (2) memiliki sikap dan kebiasaan belajar yang positif; (3) memiliki motif yang tinggi untuk belajar sepanjang hayat; (4) memiliki keterampilan belajar yang efektif; (5) memiliki keterampilan perencanaan dan penetapan pendidikan lanjutan; dan (6) memiliki kesiapan menghadapi ujian.

Bidang keempat adalah bidang karier. Proses pemberian bantuan guru bimbingan dan konseling atau konselor kepada peserta didik/ konseli untuk memahami pertumbuhan, perkembangan, eksplorasi, aspirasi dan pengambilan keputusan karier sepanjang rentang hidupnya secara rasional dan realistis berdasar informasi potensi diri dan melihat kesempatan yang tersedia di lingkungan hidupnya untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupannya. Aspek perkembangan yang dikembangkan meliputi; (1) memiliki pemahaman diri (kemampuan, minat dan kepribadian) yang terkait dengan pekerjaan; (2) memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi karir; (3) memiliki sikap positif terhadap dunia kerja; (4) memahami relevansi kemampuan menguasai pelajaran dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karir di masa depan; (5) memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir, dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, persyaratan kemampuan yang dituntut, lingkungan sosio-psikologis pekerjaan, prospek kerja, kesejahteraan kerja; memiliki kemampuan merencanakan masa depan, berupa kemampuan merancang kehidupan

secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi; membentuk pola-pola karier; mengenal keterampilan; serta memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusan karier.

Bimbingan dan Konseling mempunyai dua tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Pada dasarnya tujuan umum bimbingan dan konseling merupakan suatu pemberian bantuan kepada individu agar dapat mengembangkan dirinya dengan optimal. Sesuai dengan tahapan perkembangan dan kondisi yang melekat di dirinya (seperti latar belakang keluarga, pendidikan, status, sosial ekonomi) sesuai tuntutan positif lingkungan. Adapun tujuan khusus dari bimbingan dan konseling adalah untuk membantu individu sehingga bisa mencapai tujuan-tujuan perkembangan diri yang meliputi aspek pribadi sosial, belajar, karier serta secara langsung dihubungkan dengan permasalahan yang dialami setiap individu tersebut, sesuai dengan kerumitan permasalahannya itu.

Disamping itu, dalam Panduan Operasional Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling (2016) dinyatakan bahwa pelayanan bimbingan dan konseling mencakup pada beberapa aspek diantaranya: aspek religius, aspek moral, aspek emosi, aspek kognitif, aspek sosial dan aspek fisik.

Karakteristik mahasiswa di perguruan tinggi memiliki kekhasan yang membuatnya tidak bisa disamakan dengan peserta didik SMA. Meskipun sama-sama berada pada fase

perkembangan remaja, namun mahasiswa sudah berada di fase remaja akhir yang dipersiapkan menjadi orang dewasa yang mampu matang dalam beberapa aspek. Pertama, aspek fisik. Mahasiswa yang berada pada masa remaja akhir yang telah mencapai kematangan fisik diantaranya: perubahan bentuk tubuh, ukuran, tinggi, berat badan, dan proporsi muka serta badan yang tidak lagi menggambarkan anak-anak bahkan beberapa mahasiswa sudah memiliki proporsi fisik yang sama bahkan lebih besar dari orang dewasa. Perkembangan fisik yang telah sempurna diiringi dengan perkembangan psikoseksual dengan kematangan organ-organ seksualnya. Mereka menjadi lebih memberikan perhatian terhadap penampilan fisiknya serta tertarik pada lawan jenisnya bahkan mahasiswa sudah dipersiapkan untuk menjalani kehidupan berumah tangga.

Kedua, aspek kognitif. Perkembangan pemikiran mahasiswa sudah mencapai kematangan yang dibuktikan dengan kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif dan inovatif yang tinggi. Pemahaman mahasiswa terhadap diri serta lingkungannya lebih meluas dan mendalam sehingga tidak jarang mahasiswa menjadi pengontrol kebijakan pemerintah. Mereka cenderung berfikir secara ideal, sehingga seringkali mengkritisi maupun menentang pemikiran pemerintah. Beberapa mahasiswa menampakkan egosentrisme berfikir, yang menganggap dirinya benar serta cenderung menentang pemikiran orang dewasa maupun aturan-aturan di lingkungannya.

Ketigas, aspek sosial. Pada aspek sosial, mahasiswa memiliki kemampuan memahami orang lain layaknya orang dewasa. Kemampuan ini mendorongnya menjalin hubungan sosial dengan teman sebaya. Mereka menjalin hubungan pertemanan yang erat dan menciptakan identitas kelompok yang khas bahkan di masyarakat. Masa ini juga ditandai dengan berkembangnya sikap konformitas, yaitu kecenderungan untuk: meniru, mengikuti opini, pendapat, nilai, kebiasaan, kegemaran (hobi), atau keinginan orang lain. Keempat, aspek emosi mahasiswa cenderung lebih stabil dan tidak meledak-ledak ketika dimasa SMA. Mahasiswa bahkan memosisikan diri seperti orang dewasa yang sudah mampu mengendalikan emosi dan mampu meredakan emosi orang lain. Meskipun demikian, bukan berarti mahasiswa tidak mengalami emosi yang fluktuatif, terkadang meningginya emosi terjadi karena adanya tekanan tuntutan sosial terhadap peran-peran baru mereka untuk dipersiapkan menjadi orang dewasa. Kondisi ini dapat memicu masalah dan kecemasan termasuk kecemasan karier. Masalah yang khas ditemui ketika masa remaja akhir sampai dengan dewasa asal adalah kecemasan atau stress karena tuntutan menjadi oorang dewasa yang dituntut matang secara ekonomi dan mampu membentuk keluarga.

Aspek kelima adalah moral. Aspek moral akan terbentuk melalui pengalaman berinteraksi sosial dengan orang tua, guru, teman sebaya, atau orang dewasa lainnya, sehingga remaja yang berada di lingkungan yang tepat bahkan mampu menjadikan dirinya berperan selayaknya

orang dewasa yang sudah mampu menentukan dan menetapkan moral yang baik di masyarakat. Mahasiswa sudah lebih mengenal nilai-nilai moral atau konsep moralitas, seperti kejujuran, keadilan, kesopanan, dan kedisiplinan melalui berbagai interaksi dengan lingkungan yang tepat. Pertimbangan moral yang diinternalisasi mahasiswa bukan lagi karena dorongan orang lain atau perintah orang tua namun karena keinginan dari hati dan merupakan pilihannya.

Terakhir, aspek religius. Pada tahap usia ini, mahasiswa sudah lebih matang dalam meyakini dan melakukan ibadah sesuai aturan agamanya. Dalam kehidupan beragama, mahasiswa sudah melibatkan diri ke dalam kegiatan-kegiatan keagamaan bahkan menjadi sesuatu yang mampu memimpin kegiatan keagamaan. Mahasiswa dinilai sudah mampu membedakan agama sebagai ajaran dengan manusia sebagai penganutnya (ada yang taat dan ada yang tidak taat). Kegiatan ibadah yang dilakukan bukan lagi berdasar dogma semata, melainkan berdasar kesadaran diri untuk menjalankan perintah agama.

Komponen bimbingan dan konseling meliputi layanan dasar, layanan peminatan dan perencanaan individual, layanan responsif dan dukungan sistem. Layanan dasar merupakan proses pemberian bantuan kepada semua konseli yang membutuhkan dimana bantuan tersebut berkaitan dengan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap dalam bidang pribadi, sosial, belajar, dan karier yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas

perkembangan mereka. Layanan tersebut merupakan inti pendekatan perkembangan yang diorganisasikan sekitar perencanaan dan eksplorasi karir, pengetahuan tentang diri dan orang lain, dan perkembangan belajar.

Layanan peminatan dan perencanaan individual merupakan proses pemberian bantuan kepada semua konseli dalam membuat dan mengimplementasikan rencana pribadi, sosial, belajar, dan karier mereka. Tujuan utama layanan ini adalah membantu peserta didik dalam penelitian ini adalah mahasiswa FTK untuk belajar memantau dan memahami pertumbuhan dan perkembangannya sendiri dan mengambil tindakan secara proaktif terhadap informasi tersebut. Identifikasi peminatan dan perencanaan individual dapat memfasilitasi mahasiswa /konseli memahami potensi dan keadaan diri, merencanakan masa depan, serta secara individual mampu memilih dan mengambil keputusan yang tepat dalam mengembangkan potensi mereka. Layanan ini sangat erat sekali dengan penelitian ini dimana layanan peminatan dan perencanaan individual akan membantu mahasiswa FTK untuk merencanakan karier sehingga terhindar dari kecemasan karier yang dirasakan. Aktivitas layanan peminatan dan perencanaan individual yang langsung diberikan kepada mahasiswa /konseli dapat berupa kegiatan bimbingan klasikal, konseling individual, konseling kelompok, bimbingan kelas besar atau lintas kelas, bimbingan kelompok, konsultasi dan kolaborasi.

Layanan responsif adalah pemberian bantuan terhadap konseli yang memiliki kebutuhan dan masalah yang

memerlukan bantuan dengan segera. Tujuan layanan ini ialah memberikan (1) layanan intervensi terhadap mahasiswa yang mengalami krisis, mahasiswa /konseli yang telah membuat pilihan yang tidak bijaksana atau peserta didik/konseli yang membutuhkan bantuan penanganan dalam bidang kelemahan yang spesifik dan (2) layanan pencegahan bagi mahasiswa /konseli yang berada di ambang pembuatan pilihan yang tidak bijaksana. Isi dari layanan responsif ini antara lain berkaitan dengan penanganan masalah-masalah belajar, pribadi, sosial, dan karir. Berkaitan dengan penelitian ini, maka isi layanan responsif dapat berupa kecemasan karir, kesulitan penentuan kegiatan penunjang karir, dan kesulitan penentuan kelanjutan studi.

Dukungan sistem merupakan semua aktivitas yang dimaksudkan untuk mendukung dan meningkatkan tenaga bimbingan dan konseling dalam melaksanakan layanan dasar, layanan peminatan dan perencanaan individual, layanan responsif. Komponen dukungan sistem terdiri atas aktivitas manajemen yang menetapkan, memelihara, dan meningkatkan program bimbingan dan konseling secara keseluruhan. Berkaitan dengan pelayanan terhadap program bimbingan dan konseling, komponen dukungan sistem menangani pengembangan program bimbingan dan konseling yang meliputi pengelolaan sumberdaya, dana, materi, dan fasilitas; pengembangan staf, pendidikan orang tua, konsultasi dengan konselor; pemanfaatan sumberdaya masyarakat; hubungan masyarakat; pengembangan profesional konselor, dan penelitian dan pengembangan.

Berdasarkan strategi pelayanan, maka pelayanan bimbingan dan konseling dapat dilakukan secara langsung ataupun dengan menggunakan media konseling. Berikut beberapa pelayanan bimbingan dan konseling yang dapat dilakukan secara langsung sesuai dengan permasalahan kecemasan karier sebagai upaya mengurangi kecemasan karier mahasiswa diantaranya:

1. Konseling Individual

Konseling individual merupakan proses interaktif yang dicirikan oleh hubungan yang unik antara konselor dan mahasiswa/konseli yang mengarah pada perubahan perilaku, konstruksi pribadi, kemampuan mengatasi situasi hidup dan keterampilan membuat keputusan. Konseling individual diberikan baik kepada mahasiswa /konseli yang datang sendiri atau diundang. mahasiswa /konseli diundang oleh konselor berdasarkan hasil asesmen, referal, dan observasi. Dalam kaitan dengan penelitian ini, layanan konseling individual dapat dilakukan berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terkait dengan kecemasan karier mahasiswa di FTK UIN SMH Banten.

2. Konseling Kelompok

Konseling kelompok adalah layanan konseling yang diberikan kepada sejumlah mahasiswa /konseli dalam suasana kelompok dengan memanfaatkan dinamika kelompok untuk saling belajar dari pengalaman para anggotanya sehingga mahasiswa /konseli dapat

mengatasi masalah. Konseling kelompok yang dilakukan bertujuan untuk memfasilitasi konseli melakukan perubahan perilaku, mengkonstruksi pikiran, mengembangkan kemampuan mengatasi situasi kehidupan, membuat keputusan yang bermakna bagi dirinya dan berkomitmen untuk mewujudkan keputusan dengan penuh tanggungjawab dalam kehidupannya dengan memanfaatkan kekuatan (situasi) kelompok. Pelayanan konseling kelompok dapat dilakukan dengan anggota kelompok sekitar 2 sampai dengan 8 orang dengan masalah yang relatif sama. Sehingga ketika pelayanan ini dilakukan pada mahasiswa FTK UIN SMH Banten yang mengalami masalah yang sama yakni kecemasan karier maka pelayanan dapat dilakukan dengan mengelompokkan atau membagi mahasiswa dalam kelompok dengan kisaran anggota sampai dengan 8 orang.

3. Bimbingan Kelompok

Bimbingan kelompok adalah bantuan kepada kelompok-kelompok kecil yang terdiri atas 2-10 mahasiswa /konseli agar mereka mampu melakukan pencegahan masalah, pemeliharaan nilai-nilai, dan pengembangan keterampilan-keterampilan hidup yang dibutuhkan. Bimbingan kelompok harus dirancang sebelumnya dan harus sesuai dengan kebutuhan nyata anggota kelompok. Topik bahasan dapat ditetapkan berdasarkan kesepakatan anggota kelompok atau dirumuskan sebelumnya oleh konselor berdasarkan

pemahaman atas data tertentu. Topik bimbingan kelompok bersifat umum (*common problem*) dan tidak rahasia.

Bimbingan kelompok dapat digunakan dengan memanfaatkan beberapa Teknik yang sudah teruji kevalidannya seperti diskusi kelompok, bermain peran, *home room* program, dan teknik lain yang relevan. Waktu yang dibutuhkan pada setiap sesi (jika dibutuhkan lebih dari satu sesi) antara 45 menit sampai 90 menit sesuai kesepakatan bersama, begitu pula jeda antar sesi tergantung pada kesempatan yang dimiliki para anggota

4. Bimbingan Klasikal

Bimbingan klasikal merupakan kegiatan layanan yang diberikan kepada sejumlah mahasiswa /konseli dalam satu rombongan belajar dan dilaksanakan di kelas dalam bentuk tatap muka antara konselor dengan mahasiswa /konseli. Metode bimbingan klasikal antara lain diskusi, bermain peran, dan ekspositori. Bimbingan klasikal merupakan salah satu strategi layanan dasar serta layanan peminatan dan perencanaan individual pada komponen program bimbingan dan konseling. Bimbingan klasikal diberikan kepada semua mahasiswa /konseli dan bersifat pengembangan, pencegahan, dan pemeliharaan.

5. Bimbingan Kelas Besar atau Lintas Kelas

Bimbingan kelas besar/lintas kelas merupakan layanan bimbingan klasikal yang melibatkan mahasiswa /konseli dari sejumlah kelas pada tingkatan kelas yang

sama dan atau berbeda sesuai dengan tujuan layanan. Bimbingan lintas kelas merupakan kegiatan yang bersifat pencegahan, pemeliharaan, dan pengembangan. Dalam konteks penelitian ini, layanan ini bisa diberikan dengan menggabungkan mahasiswa yang berasal dari berbagai jurusan di FTK dalam suatu forum bimbingan.

6. Konsultasi

Konsultasi merupakan proses pemberian masukan kepada konsulti atau upaya memperoleh dukungan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program layanan. Artinya, konselor dapat berperan baik sebagai konsultan yang memberikan bantuan pelayanan kepada konsulti yang datang menceritakan permasalahan konseli yang berada dalam tanggung jawab konsulti.

7. Kolaborasi

Kolaborasi adalah suatu kegiatan kerjasama interaktif antara konselor dengan pihak lain (dosen, orang tua, ahli lain dan lembaga), yang dapat memberikan sumbangan pemikiran dan atau tenaga untuk mengembangkan dan melaksanakan program layanan bimbingan dan konseling. Kerjasama tersebut dilakukan dengan komunikasi serta berbagi pemikiran, gagasan dan atau tenaga secara berkesinambungan.

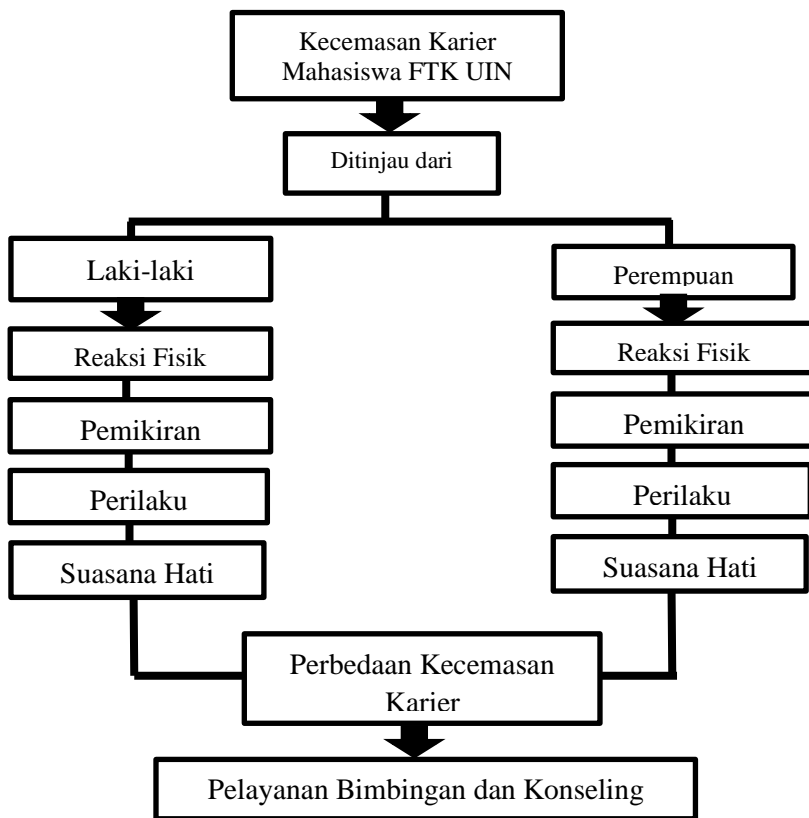
8. Alih Tangan Kasus

Alih tangan kasus adalah suatu tindakan mengalihkan penanganan masalah mahasiswa /konseli dari satu pihak kepada pihak lain yang lebih berwenang dan memiliki keahlian. Alih tangan kasus bertujuan

untuk membantu konseli menemukan jalan keluar terbaik bagi masalah yang dialaminya apabila bantuan yang dibutuhkan di luar kompetensi dan kewenangan yang dimiliki oleh konselor.

F. Kerangka Berpikir

Penelitian ini melihat bagaimana tingkatan kecemasan karier Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Kecemasan karier yang dilihat ditinjau dari empat indikator diantaranya reaksi fisik, pemikiran, perilaku dan suasana hati. Data kecemasan karier tersebut dikumpulkan dengan instrumen penelitian SKKM untuk mengetahui tingkatan kecemasan karier Mahasiswa tersebut. Selanjutnya data dianalisis dengan uji t untuk melihat perbedaan tingkatan kecemasan karier antara Mahasiswa jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Setelah data dianalisis, selanjutnya dilakukan *Focus Group Discussion* (FGD) untuk menentukan pelayanan bimbingan dan konseling yang cocok sebagai upaya untuk mengurangi kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH banten tersebut. Berikut bagan kerangka konseptual dalam penelitian ini:



G. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak Terdapat Perbedaan Kecemasan Karier Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Ditinjau dari Jenis Kelamin.

H_1 : Terdapat Perbedaan Kecemasan Karier Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Ditinjau dari Jenis Kelamin.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan melihat perbedaan keadaan kecemasan karier mahasiswa di FTK dari segi jenis kelamin. Penelitian dilakukan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten (FTK UIN SMH Banten) sekitar bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2022.

Variabel dalam penelitian ini adalah kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten. Dimana variabel X adalah kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten yang berjenis kelamin laki-laki sedangkan variabel Y adalah kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten yang berjenis kelamin perempuan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua mahasiswa FTK yang terdiri dari tujuh jurusan. Mahasiswa FTK yang menjadi populasi penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir yang berada di semester V (lima) sampai dengan XIII (tiga belas), kecuali untuk jurusan Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (BKPI) yang masih memiliki mahasiswa angkatan pertama. Jumlah mahasiswa FTK yang

dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

No	Jurusan	Jumlah Mahasiswa Akhir
1	Pendidikan Agama Islam (PAI)	450
2	Tadris Bahasa Inggris (TBI)	412
3	Pendidikan Bahasa Arab (PBA)	200
4	Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)	167
5	Manajemen Pendidikan Islam (MPI)	90
6	Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD)	120
7	Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (BKPI)	64
Total		1503

Tabel 1. Populasi Penelitian

Besaran sampel yang digunakan adalah sekitar 10% yakni 150 orang. Sampel penelitian ditarik dengan teknik *proportional random sampling*, dengan memperhatikan proporsi enam jurusan yang ada di FTK. Berdasarkan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah sekitar 150 orang yang terdiri dari 45 orang mahasiswa PAI, 41 orang mahasiswa TBI, 20 orang mahasiswa PBA, 15 orang mahasiswa PGMI, 10 orang mahasiswa MPI, 12 orang mahasiswa PIAUD, dan 7 orang mahasiswa BKPI.

C. Instrumen Penelitian

Data penelitian yang dikumpulkan berupa tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK yang dikumpulkan dengan menggunakan skala pengukuran kecemasan karier. Skala pengukuran disusun menggunakan skala *Likert* agar memudahkan untuk diberi skor dan penentuan tingkatan kecemasan karier tersebut. Selanjutnya data yang dikumpulkan tersebut dianalisis secara kuantitatif dan ditampilkan serta disimpulkan untuk mengetahui tingkatan kecemasan karier tersebut. Setelah itu dilakukan analisis lanjutan melihat kecemasan karier mahasiswa FTK dari tinjauan jenis kelamin. Analisis tersebut dilakukan dengan *t-test* dengan menerapkan uji prasyarat seperti homogenitas dan normalitas.

Instrumen penelitian berupa skala pengukuran tingkat kecemasan karier mahasiswa dinamakan Skala Kecemasan Karier Mahasiswa (SKKM) disusun berdasarkan aspek-aspek kecemasan karier sesuai dengan *grand theory* yang ada. SKKM yang masih mentah dilakukan uji instrumen berupa *judgement* dari ahli bimbingan dan konseling yakni: Dr. Yogi Damai Syaputra, M.Pd. dan Imalatul Khairat, M.Pd. Setelah mendapat masukan dari kedua ahli tersebut, dilakukan uji instrumen lebih lanjut terhadap SKKM tersebut yakni uji validitas dan reliabilitas. Uji tersebut dilakukan dengan teknis menyebar instrumen penelitian kepada mahasiswa UIN SMH Banten di luar FTK.

Berikut beberapa ujicoba yang dilakukan terhadap instrumen penelitian SKKM:

1. Uji Judgement dari Ahli

Item pernyataan mentah SKKM disusun sebanyak 32 item berdasarkan *grand theory* yang digunakan. Ahli yang menimbang instrumen penelitian ini adalah: Dr. Yogi Damai Syaputra, M.Pd. dan Imalatul Khairat, M.Pd. Setelah mendapat pertimbangan dari ahli, item pernyataan dikurangi dari 32 item menjadi 15 item pernyataan. *Grand Theory* yang digunakan adalah konsep kecemasan karier yang dikemukakan Greenberger dan Padesky (2004), yaitu: reaksi fisik, pemikiran, perilaku dan suasana hati. Aspek fisik seperti: telapak tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar-debar, pipi memerah dan pusing. Aspek pemikiran yang dilihat seperti: tidak mampu mengatasi masalah, berpikir buruk dan sering merasa khawatir. Aspek perilaku kecemasan karier mahasiswa terlihat dari: menghindari informasi atau pertanyaan seputar dunia kerja dan menghindari situasi yang menyangkut dunia kerja. Sedangkan aspek terakhir suasana hati terlihat dari keadaan gugup, jengkel, cemas dan panik.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji selanjutnya yang dilakukan setelah uji pertimbangan ahli adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada mahasiswa tingkat akhir selain FTK di UIN SMH Banten.

Uji validitas yang dilakukan, diolah dengan menggunakan rumus *product moment* berikut:

Rumus Korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum X)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi skor butir (X) dengan skor total (Y)

n = Ukuran sampel (responden)

x = Skor butir

y = Skor butir

x^2 = Kuadrat skor butir X

Y^2 = Kuadrat skor butir Y

Rumus di atas dipergunakan untuk menguji korelasi skor butir dengan derajat kebebasan $\alpha = 0,05$. Instrumen dianggap valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Setelah instrumen diujicobakan instrumen yang tidak valid harus dibuang dan tidak dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dari 15 item pernyataan, hanya 1 item yang tidak valid. Sehingga total item yang digunakan adalah 14 item pernyataan.

Sedangkan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

Rumus Uji Reliabilitas Alpha Cronbach

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(I \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

k = banyaknya butir tes

$\sum S^2$ = skor total varian butir

$\sum St^2$ = skor varian total

Untuk uji signifikansi reliabilitas dengan derajat kebebasan $\alpha = 0,05$. Apabila r_{hitung} lebih besar r_{tabel} maka instrumen angket dalam bentuk skala secara keseluruhan dinyatakan reliabel. Dan apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen angket dalam bentuk skala tidak reliabel dan tidak layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan rumus di atas, diketahui nilai *Alpha Cronbach* SKKM berada di kisaran 0,756, sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel untuk digunakan.

Setelah mengikuti berbagai proses uji coba di atas, maka diperoleh kisi-kisi instrumen penelitian SKKM sebagai berikut:

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item no
Kecemasan Karier	Reaksi Fisik	Tangan Berkeringat	1
		Jantung berdebar	2
		Pusing	3
		Badan berkeringat	4
		Otot tegang	5
	Pemikiran	Tidak mampu mengatasi masalah	6
		Berfikir Buruk	7
		Sering merasa Khawatir	8
	Perilaku	Menghindari informasi seputar dunia kerja	9
		Menghindari situasi yang menyangkut dunia kerja	10
	Suasana Hati	Panik	11
		Cemas	12
		Gugup	13
		Jengkel	14

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian SKKM

D. Prosedur Penelitian

Penelitian ini diawali dengan proses penyiapan skala pengukuran kecemasan karier mahasiswa FTK. Skala pengukuran disusun dengan merujuk kepada *grand theory* tentang kecemasan karier. Skala pengukuran tersebut dirujuk ke ahli bimbingan dan konseling terkait validasi teori dan konstruk. Selanjutnya dilakukan uji coba skala pengukuran untuk mengetahui tingkat kevalidan dan reliabel skala tersebut. Uji coba tersebut diberikan kepada 30 orang mahasiswa fakultas selain FTK di UIN Banten.

Setelah diketahui tingkat validitas dan reliabilitas skala serta kesiapan instrumen untuk digunakan maka selanjutnya instrumen disebar dengan menggunakan *google form*. Dalam proses penyebaran instrumen, Peneliti bekerjasama dengan dosen pengampu mata kuliah dan Sekretaris Jurusan di FTK. Pengisian di *google form* dibuka sampai data responden mencukupi sesuai jumlah sampel penelitian. Setelah itu *google form* diatur untuk ditutup responnya.

Setelah data terkumpul, data selanjutnya ditabulasikan di Ms. Excel. Data tersebut diolah untuk mengetahui tingkatan kecemasan karier untuk semua indikator skala pengukuran kecemasan karier. Hasil pengolahan tersebut diinterpretasikan dan dideskripsikan untuk mengetahui tingkatan kecemasan karier tersebut. Selanjutnya data dilakukan analisis lanjutan untuk melihat

gambaran kecemasan karier mahasiswa laki-laki dan perempuan untuk dilihat perbedaannya.

Berdasarkan data kecemasan karier tersebut dilakukan diskusi dengan pihak terkait untuk menyampaikan gambaran data kecemasan karier mahasiswa FTK sehingga dapat dirumuskan pelayanan yang diberikan. Terkait pelayanan yang diberikan, Peneliti diskusi dengan tenaga ahli bimbingan dan konseling untuk menentukan dan merencanakan upaya pencegahan atau pengurangan kecemasan karier mahasiswa FTK berdasarkan jenis kelamin. Upaya tersebut dengan memanfaatkan pelayanan bimbingan dan konseling yang meliputi sepuluh layanan bimbingan dan konseling meliputi: layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan dan penyaluran, layanan penguasaan konten, layanan konseling individual, layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok, layanan konsultasi, layanan mediasi, dan layanan advokasi.

Setelah pelayanan ditentukan, kegiatan dilanjutkan dengan melakukan pembahasan hasil penelitian yang diperkuat dengan riset atau penelitian terdahulu dengan menyisipkan rancangan layanan yang diberikan kepada mahasiswa FTK. Hasil perumusan layanan tersebut akan disampaikan kepada pihak terkait. Selanjutnya penerapan layanan tersebut akan ditindaklanjuti melalui penelitian lanjutan dari penelitian ini.

Secara singkat perencanaan kegiatan penelitian ini dapat dilihat di tabel berikut:

No	Uraian Kegiatan	Bulan Ke... Tahun 2022					
		7	8	9	10	11	12
1	Penyusunan Instrumen Penelitian	X					
2	Judgement Instrumen Penelitian		X				
3	Uji Coba Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)		X				
4	Melakukan Penelitian dengan Menyebarkan Instrumen Melalui Google Form			X			
5	Mengolah Data Hasil Penelitian			X	X		
6	FGD Penyusunan Pelayanan Bimbingan dan Konseling untuk Mahasiswa FTK					X	
7	Menyusun Laporan Penelitian					X	X
8	Submite Artikel Penelitian						X

Tabel 3. Jadwal Perencanaan Penelitian

E. Teknik Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan aplikasi pengolahan data Ms.Excel dan *Statistical Package for the Social Science (SPSS 26.0 for windows)*, dengan tahapan: (Masturoh & Anggita, 2018).

1. *Editing*

Pengeditan dilakukan setelah peneliti menerima hasil pengisian kuesioner yang dilakukan responden melalui google form dengan mengisi *checklist* pada lembar pengecekan data yang masuk. Pengeditan data dilakukan untuk melihat kelengkapan data, kejelasan, relevansi, dan konsistensi jawaban. Jika terdapat kekurangan maka akan dilakukan pengumpulan data ulang.

2. *Coding*

Pengkodean dilakukan setelah data melalui proses editing. Data dikompilasi dalam suatu set data dengan penggunaan kode dalam pilihan kuesioner untuk menyederhanakan transfer data. Huruf yang ada pada jawaban kuesioner dilakukan transfer data ke dalam aplikasi dan diubah menjadi angka untuk mempermudah analisa data. Contoh pengkodean dalam penelitian ini yaitu:

Alternatif Jawaban	Favorabel	Unfavorabel
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	1
Kadang-kadang (KD)	3	2
Jarang (JR)	2	3
Tidak Pernah (TP)	1	5

Tabel 4. Penskoran Alternatif Jawaban

3. *Processing*

Processing adalah proses setelah semua kuesioner terisi penuh dan benar serta telah di kode, maka jawaban responden pada kuesioner akan peneliti masukan ke dalam aplikasi pengolahan data Ms. Excel dan SPSS di komputer.

4. *Cleaning Data*

Setelah data melalui tiga tahapan sebelumnya (*editing, coding, dan processing*) selanjutnya akan dilakukan pengecekan kelengkapan data kembali dengan proses *cleaning data* untuk mempermudah dalam proses analisis data.

Analisa data dalam penelitian ini digunakan analisis univariat atau analisis statistik deskriptif yang mendeskripsikan atau menggambarkan kategori serta frekuensi dari variabel penelitian ini (kecemasan) dan karakteristik demografi responden (jenis kelamin). Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Mean (M) dan Standar Deviasi (SD)

Dalam penelitian ini skor variabel kecemasan disajikan dengan kategorisasi, sebelum menentukan kategorisasi, dicari dahulu Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) dengan rumus sebagai berikut: (Azwar, 2012).

$$\text{Range} = X_{\text{maks}} - X_{\text{min}}$$

$$M = (X_{\text{min}} + X_{\text{maks}}) : 2$$

$$SD = \text{Range} : 6$$

2. Menentukan Kategorisasi

Selanjutnya peneliti menganalisa tingkat kecemasan mahasiswa dengan mencocokkan pada kategori skor yang telah ditentukan sebelumnya, untuk menentukan kategorisasi peneliti mengacu pada norma dalam tabel berikut :

Kategorisasi	Skor Mean	Skor
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 39$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	$39 < X \leq 42$
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$42 < X \leq 50$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	$50 < X \leq 54$
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$	$54 < X$

Tabel 5. Norma Kategorisasi Skor (Azwar, 2012).

Keterangan:

X : Skor yang didapat subjek pada kuesioner

M : Mean (rata-rata)

SD : Standar Deviasi

3. Menentukan persentase

Setelah respons subjek telah diketahui kategori tingkat kecemasan, selanjutnya peneliti melakukan persentase dengan rumus perhitungan persentase sebagai berikut :

$$P = \frac{Fx}{N} \times 100\%$$

Ket :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah sampel

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji-t dengan sampel tidak berkorelasi atau *independent sampel t-test*. Sebelum uji-t diberikan dilakukan uji prasyarat yakni uji normalitas dan uji homogenitas.

Rumus Sample Test-t

$$t_{hitung} = \frac{x_1 - x_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

- Xi: adalah rata-rata skor / nilai kelompok i
- ni: adalah jumlah responden kelompok i
- si²: adalah variance skor kelompok i

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam BAB IV ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian. Adapun penjelasan dari hasil penelitian berdasarkan pada rumusan masalah, yaitu: (1) Bagaimana tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022? (2) Bagaimana tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022 ditinjau dari jenis kelamin? (3) Bagaimana upaya mengurangi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten tahun 2022?

A. Hasil Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan *google form* dimulai sejak tanggal 6 September 2022. Pada tanggal 12 Oktober 2022 jam 14.17 WIB data sudah terkumpul 100% dari keseluruhan sampel sebanyak 150 mahasiswa FTK yang terdiri dari 45 orang mahasiswa PAI, 41 orang mahasiswa TBI, 20 orang mahasiswa PBA, 15 orang mahasiswa PGMI, 10 orang mahasiswa MPI, 12 orang mahasiswa PIAUD, dan 7 orang mahasiswa BKPI. Berikut analisis terkait hasil penelitian yang sudah dilakukan. Persentase sampel penelitian dapat dilihat dari diagram berikut ini.

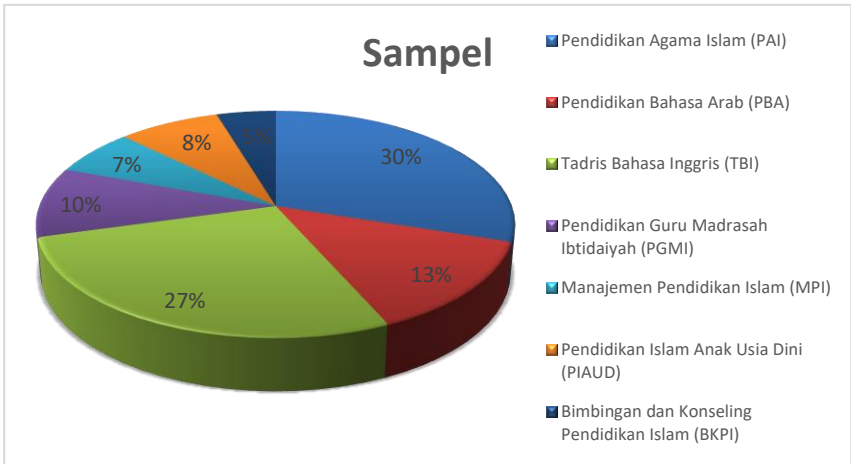


Diagram 1. Sampel Penelitian Mahasiswa FTK

1. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Tahun 2022

a. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Per Program Studi

Tinjauan tingkat kecemasan yang pertama Peneliti lihat adalah dari sudut pandang program studi. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan kepada mahasiswa FTK UIN SMH Banten dengan menggunakan skala pengukuran kecemasan karier (SKKM) diketahui secara rata-rata kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten berada di kategori sedang dengan skor 46, 23. Dari tujuh program studi yang dijadikan populasi penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (Prodi MPI) menjadi program studi yang paling cemas terhadap karier mereka kedepannya. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata kecemasan karier Mahasiswa Prodi MPI berada di skor 54 dengan kategori sangat tinggi.

Selanjutnya, kecemasan karier mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam (Prodi PAI) berada pada kategori Tinggi dengan skor rata-rata 52. Sedangkan mahasiswa di tiga program studi memiliki kecemasan karier pada kategori sedang. Diantaranya Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (Prodi PGMI) dengan skor rata-rata 48; Program Studi Pendidikan Bahasa Arab (Prodi PBA) dengan skor rata-rata 46; dan Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (Prodi PIAUD) dengan skor rata-rata kecemasan karier 44. Mahasiswa Program Studi Tadris Bahasa Inggris (Prodi TBI) memiliki rata-rata skor kecemasan karier sekitar 40 sehingga berada pada kategori 40. Terakhir, Mahasiswa di Program Studi Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam (Prodi BKPI) memiliki kecemasan karier paling rendah di FTK yakni dengan rata-rata skor sekitar 38 dan berada pada kategori sangat rendah.

Gambaran tingkat kecemasan karier Mahasiswa setiap Prodi di FTK dapat dilihat dari diagram batang berikut ini.

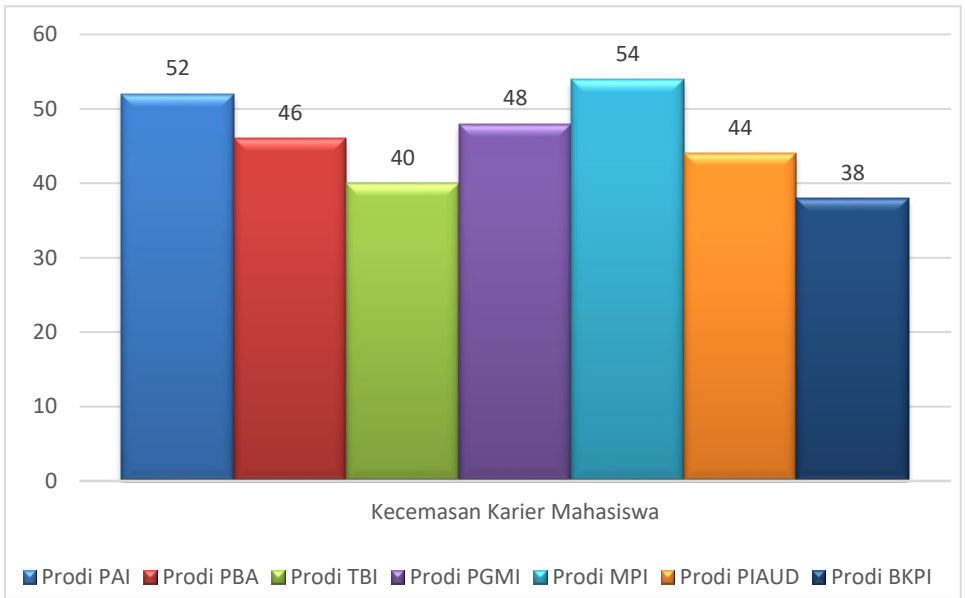


Diagram 2. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK Per Program Studi

b. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Per Aspek Kecemasan Karier

Peninjauan kedua terkait tingkat kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten adalah melalui sudut pandang aspek kecemasan kariernya. Berdasarkan aspek kecemasan kariernya, ditemukan bahwa mahasiswa FTK UIN SMH Banten memperlihatkan kecemasan karier paling tinggi pada aspek pemikiran. Dengan kata lain, kecemasan karier yang dirasakan oleh Mahasiswa FTK UIN SMH Banten lebih berat pada aspek pemikiran dengan rata-rata kecemasan dengan skor 3,50. Hal tersebut menyatakan bahwa gejala

kecemasan karier yang sering diperlihatkan oleh Mahasiswa FTK UIN SMH Banten berada pada tataran pemikiran atau kognitif mereka.

Aspek kecemasan karier yang diperlihatkan Mahasiswa FTK UIN SMH Banten tertinggi kedua berada pada aspek suasana hati dengan rata-rata skor 3,48. Artinya setelah pada aspek pemikiran, Mahasiswa FTK UIN SMH Banten merasakan kecemasan karier mereka dalam suasana perasaan. Sedangkan rata-rata skor kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten dalam aspek fisik berada pada skor 3,25 dan untuk aspek perilaku hanya 2,79. Hal ini menunjukkan bahwa Mahasiswa FTK UIN SMH Banten paling sedikit memperlihatkan kecemasan karier mereka dalam bentuk perilaku dalam aktivitas sehari-hari. Secara sederhana, berikut diagram kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten untuk semua aspek kecemasan karier tersebut.

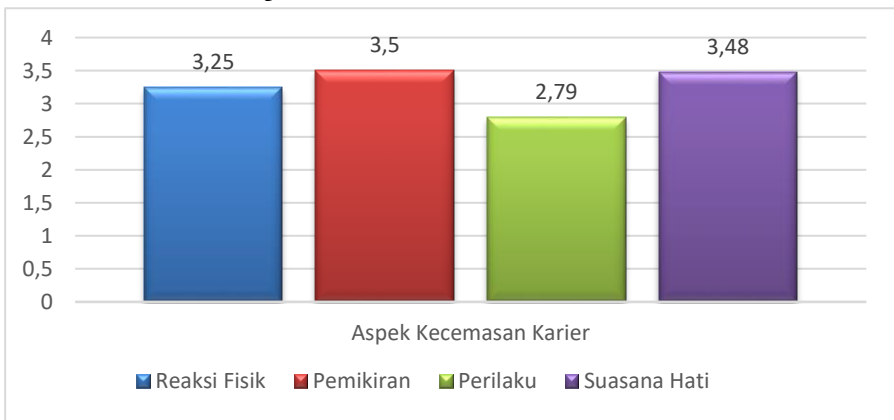


Diagram 3. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK Per Aspek Kecemasan

2. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Tahun 2022 Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Analisis hasil penelitian selanjutnya yang akan dipaparkan dalam BAB IV adalah bagaimana tingkat kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten ditinjau dari jenis kelamin. Data penelitian yang dikumpulkan sampai tanggal 12 Oktober 2022, selanjutnya dianalisis untuk melihat bagaimana tingkat kecemasan karier Mahasiswa FTK yang jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan melihat apakah terdapat perbedaan secara signifikan antara kecemasan karier mahasiswa laki-laki dan perempuan. Berikut penjelasan hasil penelitian tingkat kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten berdasarkan jenis kelamin

a. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Jenis Kelamin Laki-laki

Kecemasan karier merupakan suatu ketidaknyamanan berupa gabungan aspek pemikiran, suasana hati, perilaku dan gejala fisik yang dirasakan oleh seseorang ketika memikirkan karier mereka di masa depan. Mahasiswa FTK UIN SMH Banten jenis kelamin laki-laki yang mengisi SKKM sebagai alat ukur kecemasan karier adalah sebanyak 67 orang. Dari 67 orang mahasiswa laki-laki yang mengisi SKKM, kecemasan karier yang diperlihatkan Mahasiswa FTK UIN SMH Banten berjenis kelamin laki-laki berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 49,25. Hal ini menunjukkan bahwa kecemasan karier yang diperlihatkan oleh Mahasiswa laki-laki FTK

UIN SMH Banten masih berada pada kategori yang baik-baik saja.

Kecemasan karier Mahasiswa laki-laki ketika ditinjau dari aspek kecemasan kariernya memperlihatkan bahwa rata-rata paling tinggi kecemasan karier berada pada aspek pemikiran dengan rata-rata skor 3,72. Aspek kecemasan karier tertinggi kedua berada pada aspek suasana hati dengan rata-rata skor 3,66. Selanjutnya rata-rata skor kecemasan karier Mahasiswa laki-laki FTK UIN SMH Banten dalam aspek fisik berada pada skor 3,52 dan untuk aspek perilaku hanya 2,93. Hal ini menunjukkan bahwa Mahasiswa jenis kelamin laki-laki FTK UIN SMH Banten paling banyak mengalami kecemasan karier mereka dalam aspek pemikiran, selanjutnya suasana hati, gejala fisik dan terakhir aspek perilaku. Berikut diagram kecemasan karier Mahasiswa jenis kelamin laki-laki FTK UIN SMH Banten untuk semua aspek kecemasan karier tersebut.

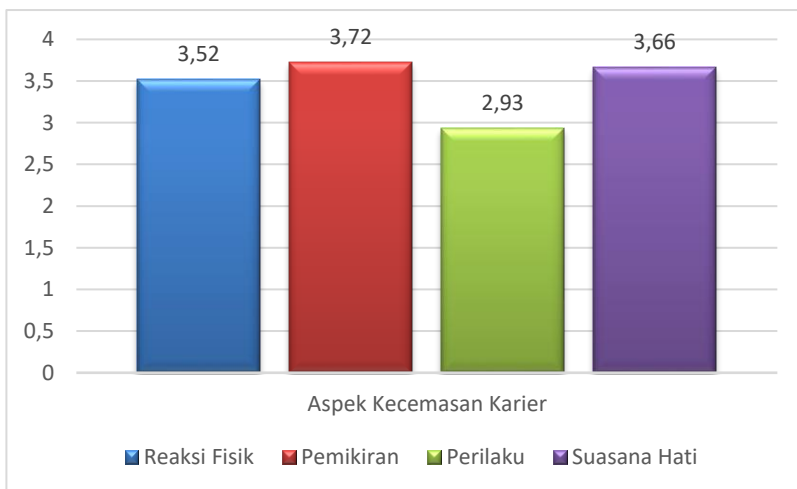


Diagram 4. Tingkat Aspek Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Jenis Kelamin Laki-laki

b. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Jenis Kelamin Perempuan

Mahasiswa FTK UIN SMH Banten jenis kelamin perempuan yang mengisi instrumen penelitian SKKM adalah sebanyak 83 orang mahasiswa. Dari keseluruhan data yang dikumpulkan, ditemukan bahwa kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten jenis kelamin perempuan berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 43,80. Hal ini menggambarkan bahwa Mahasiswa perempuan di FTK UIN SMH Banten memiliki kecemasan karier yang wajar.

Peninjauan kecemasan karier mahasiswa perempuan dari segi aspek kecemasan kariernya menyatakan bahwa paling tinggi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten berada pada aspek suasana hati dengan rata-rata skor 3,34.

Selanjutnya di posisi kedua aspek kecemasan karier tertinggi adalah aspek pemikiran dengan rata-rata skor 3,32. Selanjutnya rata-rata skor kecemasan karier mahasiswa perempuan FTK UIN SMH Banten yakni di aspek gejala fisik dengan skor 3,02 dan terakhir aspek perilaku hanya dengan rata-rata skor 2,69. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa jenis kelamin perempuan FTK UIN SMH Banten paling banyak mengalami kecemasan karier mereka dalam aspek suasana hati, selanjutnya pemikiran, gejala fisik dan terakhir aspek perilaku. Berikut diagram kecemasan karier mahasiswa jenis kelamin perempuan di FTK UIN SMH Banten untuk semua aspek kecemasan karier tersebut.

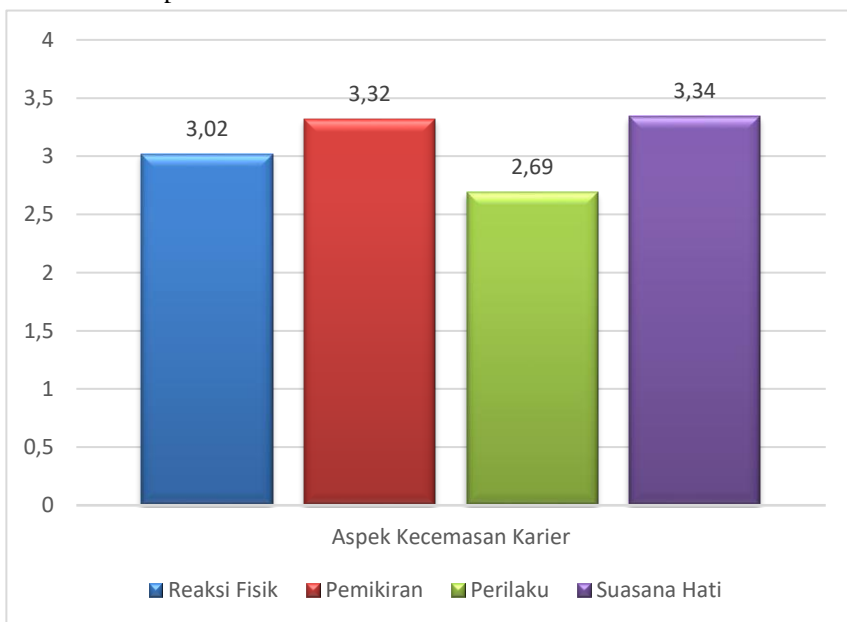


Diagram 5. Tingkat Aspek Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Jenis Kelamin Perempuan

c. Perbedaan Kecemasan Karier Mahasiswa FTK Ditinjau dari Jenis Kelamin

Jumlah total mahasiswa FTK UIN SMH Banten yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 orang yang terdiri dari 67 orang Mahasiswa laki-laki dan 83 orang mahasiswa perempuan dari tujuh program studi yang ada di FTK UIN SMH Banten. Dari data yang dikumpulkan, diketahui bahwa kecemasan karier mahasiswa laki-laki dan perempuan sama-sama berada di kategori sedang dimana rata-rata skor kecemasan karier laki-laki lebih tinggi daripada rata-rata skor kecemasan karier perempuan. Rata-rata skor total kecemasan karier mahasiswa laki-laki adalah 49,25 sedangkan rata-rata skor total kecemasan karier perempuan setinggi 43,80. Hal ini mengungkapkan bahwa secara rata-rata skor, mahasiswa FTK UIN SMH Banten jenis kelamin laki-laki lebih merasa cemas terhadap karier mereka dibandingkan Mahasiswa jenis kelamin perempuan di FTK UIN SMH Banten. Berikut tabel perbedaan tingkat kecemasan karier antara mahasiswa laki-laki dan perempuan di FTK UIN SMH Banten.

No	Kematangan Karier	Mahasiswa Laki-laki	Mahasiswa Perempuan
1	Gejala Fisik	3,52	3,02
2	Pemikiran	3,72	3,32
3	Perilaku	2,93	2,68
4	Suasana Hati	3,66	3,34
Rata-rata Skor Total		49,25	43,80

Tabel 6. Perbedaan Rata-rata Skor Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Ditinjau dari Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terdapat perbedaan rata-rata skor kecemasan antara Mahasiswa laki-laki dan perempuan di FTK UIN SMH Banten. Berdasarkan skor jawaban, mahasiswa laki-laki memperlihatkan kecemasan kariernya dalam aspek pemikiran dengan rata-rata skor 3,72 sedangkan Mahasiswa perempuan memperlihatkan kecemasan kariernya pada aspek suasana hati dengan rata-rata skor 3,34. Setelah itu, mahasiswa laki-laki dengan rata-rata skor 3,66 memperlihatkan kecemasan kariernya dalam aspek suasana hati dan perempuan memperlihatkan kecemasan kariernya di posisi kedua secara pemikiran yakni dengan skor 3,32. Selanjutnya siswa laki-laki dan perempuan sama-sama memperlihatkan kecemasan kariernya melalui gejala fisik pada urutan ketiga yakni dengan masing-masing rata-rata skor 3,52 dan 3.02. Di posisi terakhir, mahasiswa FTK UIN SMH Banten memperlihatkan kecemasan karier mereka pada aspek perilaku baik itu mahasiswa laki-laki

maupun perempuan dengan skor 2,93 dan 2,68. Berikut diagram perbedaan skor rata-rata kecemasan karier mahasiswa laki-laki dan perempuan FTK UIN SMH Banten.

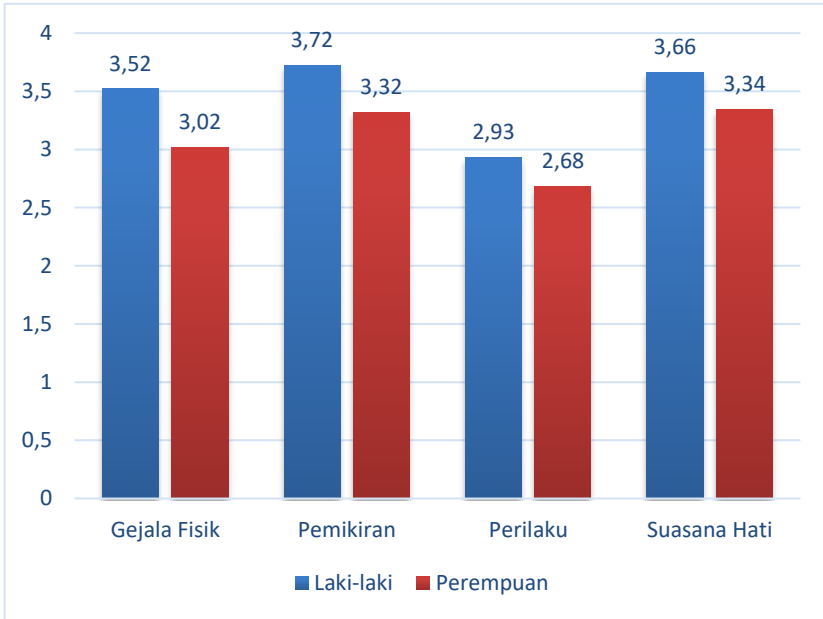


Diagram 6. Perbedaan Rata-rata Skor Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Ditinjau dari Jenis Kelamin

Perbedaan dari skor rata-rata tersebut perlu dibuktikan secara statistik dan jelas bahwa terdapat perbedaan secara signifikan kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten ditinjau dari jenis kelamin. Pengujian perbedaan kecemasan karier antara mahasiswa laki-laki dan perempuan tersebut dilakukan dengan *t-test*. *T-test* yang diterapkan membutuhkan

prasyarat sebagai syarat penerapan *uji-t* sebagai instrumen penggali beda kecemasan karier mahasiswa.

a. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji sebaran data pada suatu kelompok data sehingga diketahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Disamping itu uji normalitas menentukan uji tindakan selanjutnya apakah menggunakan *uji-t* atau uji lain yang diterapkan pada data yang tidak normal. Berdasarkan besaran data, maka uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.69223003
	<hr/>	
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.054
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Untuk menganalisis data di atas digunakan norma sebagai berikut: jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data dalam distribusi normal namun jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data dalam distribusi tidak normal. Berdasarkan data di atas, ditemukan bahwa nilai signifikannya 0,64. Dikarenakan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,064 > 0,05$) maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Uji prasyarat selanjutnya yang dilakukan setelah uji normalitas adalah uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksud untuk mengetahui bahwa sekumpulan data penelitian yang akan dilihat perbedaannya berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Dasar norma pengambilan keputusan pada uji homogenitas ini adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka distribusi data adalah homogen sebaliknya, jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak homogen.

Test of Homogeneity of Variances

Kecemasan Karier

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.688	1	148	.058

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas Data Penelitian

Uji homogenitas yang dilakukan adalah *Levene-test* dengan menggunakan bantuan *SPSS For Windows Release Versi 26*. Berdasarkan hasil uji homogenitas di atas diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0,058. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,058 > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa data bersifat homogen.

b. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui perbedaan tingkat kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten ditinjau dari jenis kelamin dilakukan *t-test*. Dikarenakan data berasal sampel dari dua kelompok sampel yang berbeda, maka dilakukan uji *independent sample t-test*. Berikut hasil *t-test* yang dilakukan dengan bantuan *SPSS For Windows Release Versi 26*.

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Kecemasan Karier	Equal variances assumed	.000	5.459	1.182
	Equal variances not assumed	.000	5.459	1.205

Tabel 9. Hasil *T-test* Kecemasan Karier

Sebagai dasar untuk menganalisis data di atas, digunakan norma sebagai berikut: jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data H_1 diterima dan H_0 ditolak dengan kata lain terdapat perbedaan yang signifikan antara kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten ditinjau dari jenis kelamin. Sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan kata lain tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten ditinjau dari jenis kelamin. Berdasarkan data di atas diketahui nilai signifikansi adalah 0,00 dimana lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten ditinjau dari jenis kelamin.

3. Upaya Mengurangi Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten

Setelah hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten berada di kategori sedang, namun masih ada beberapa mahasiswa yang memiliki kecemasan karier di kategori tinggi dan sangat tinggi. Disamping itu, diketahui fakta bahwa terdapat perbedaan kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten ditinjau dari jenis kelamin dimana mahasiswa laki-laki memiliki kecemasan karier yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa perempuan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut direncanakanlah upaya untuk mengurangi

kecemasan karier mahasiswa tersebut. Adapun upaya yang direncanakan adalah melalui pelayanan bimbingan dan konseling yang ada di FTK UIN SMH Banten.

Untuk menganalisis kesesuaian pelayanan bimbingan dan konseling yang diberikan dengan keadaan mahasiswa FTK sesuai dengan hasil penelitian maka dilakukanlah *Focus Group Discussion* (FGD) dengan beberapa pakar bimbingan dan konseling dari Universitas lain yang ada di Provinsi Banten. Demi kesesuaian pelayanan bimbingan dan konseling dengan hasil *need assessment* mahasiswa yang tergambar dari hasil penelitian maka FGD yang dilakukan mengundang narasumber seorang Konselor yang juga Dosen Bimbingan dan Konseling di Universitas Mathla'ul Anwar Banten yang bernama Vasco Delano, M.Pd., Kons. Kegiatan FGD juga mengundang beberapa pakar bimbingan dan konseling yakni: Dosen bimbingan dan konseling dari Prodi BKI Fakultas Dakwah UIN SMH Banten: Dr. Yogi Damai Syaputra, Imalatul Khairat, M.Pd.; Dosen bimbingan dan konseling dari Prodi BKPI FTK UIN SMH Banten: Monalisa, M. Pd; dan juga Dosen bimbingan dan konseling dari Prodi Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mathla'ul Anwar Banten: Mualwi Widiatmoko, M.Pd., Fadhila Malasari, M.Pd, Robi Fetual, M.Pd, dan Eneng Rita, S.E.

Kegiatan FGD yang dilakukan menghasilkan pelayanan yang bisa diberikan kepada mahasiswa FTK UIN SMH Banten sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan. Beberapa pelayanan Bimbingan dan Konseling yang diberikan

diantaranya: Layanan Informasi, Layanan Konseling Individual, Layanan Bimbingan Kelompok, Layanan Konseling Kelompok, Layanan Dasar format Klasikal dan Layanan Dukungan Sistem. Layanan yang diberikan tersebut bisa dikolaborasikan dengan berbagai pendekatan yang ada dalam bimbingan dan konseling seperti Pendekatan *Trait and Factor*, Pendekatan Behavioral, Pendekatan Kognitif, Pendekatan Gestalt dan lain-lain.

B. Pembahasan Penelitian

1. Tingkat Kecemasan Karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten Tahun 2022

Setelah melakukan penelitian menggunakan google form, dalam proses penyebaran instrumen serta ditabulasikan di Ms. Excel dan diolah melalui *Statistical Package For The Social Silence* (SPSS 26.0 for windows), diketahui bahwa tingkat kecemasan karir mahasiswa FTK UIN SMH Banten berada pada kategori sedang dengan skor 46,23. Kecemasan karir yang sering dialami Mahasiswa menurut Noviyanti, A (2021) dikarenakan tingginya angka pengangguran sehingga membuat Mahasiswa *overthinking* sehingga membuat mereka berpikir negatif terhadap masa depan mereka. Lebih lanjut Noviyanti, A (2021) mengatakan bahwa hal tersebut bisa diatasi dengan cara Mahasiswa memahami dirinya dengan mengenali minat dan bakatnya. Selain itu, Mariah, W., Yusmami, Y., & Pohan, R. A. (2020) mengungkapkan salah satu penyebab munculnya kecemasan karir pada remaja

dalam hal ini adalah mahasiswa diantaranya adanya perasaan takut tidak mendapatkan sebuah pekerjaan dikarenakan rendahnya nilai akademis yang diperoleh.

Disamping itu, kecemasan karier yang dialami mahasiswa juga dipengaruhi oleh tekanan orangtua. Penelitian Pirasik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017) mengungkapkan bahwa kecemasan dapat timbul ketika menjalani proses perkembangan karir yang muncul akibat adanya perasaan takut terhadap masa depan, rendahnya pengetahuan terhadap diri dan bimbingan karir, serta adanya tekanan dari orang tua. Sehingga kelekatan dengan orang tua perlu ditingkatkan sebagai upaya menurunkan kecemasan karier remaja. Hal ini didukung oleh penelitian Mirah, F. F. E., & Indianti, W. (2018) yang mengungkapkan bahwa orangtua yang memiliki kelekatan dengan anaknya akan berdampak pada komitmen anak dalam menentukan pilihan karier sehingga pada akhirnya akan menurunkan kecemasan karier yang dirasakan anak. Disamping itu, penelitian Dutt (2009) mengungkapkan bahwa dalam budaya Asia, keluarga, atau secara khusus orang tua, mempunyai peran yang besar dalam ikut serta pada keputusan karir anaknya, baik secara finansial, ataupun dalam memberikan pilihan karier.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pada aspek reaksi fisik, mahasiswa FTK UIN SMH Banten baik laki-laki ataupun perempuan mengalami kecemasan tertinggi di item nomor 3 dengan pernyataan pusing memikirkan pekerjaan dimana setelah lulus. Pernyataan tersebut memiliki rata-rata jawaban paling tinggi diantara

pernyataan yang lain dimana pada mahasiswa laki-laki rata-rata skornya 4,36 dan mahasiswa perempuan 3,82. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa FTK UIN SMH Banten memperlihatkan reaksi fisik berupa pusing ketika memikirkan tempat pekerjaan setelah lulus. Menurut Blustein & Phillips (1988), kecemasan lebih dianggap sebagai *state* (kondisi semesntara) dibandingkan *trait* (kepribadian) dikarenakan perasaan cemas yang tidak selalu ada, namun sering timbul karena ancaman atau *stressor* tertentu. Oleh karena itu kecemasan yang dirasakan Mahasiswa FTK UIN SMH Banten terjadi ketika saat sekarang dan akan menurun ketika mereka sudah mendapatkan pekerjaan nantinya.

Kategori tinggi pada item pernyataan 3 di atas dikarenakan adanya kemungkinan bahwa mahasiswa memiliki perasaan atau kekhawatiran yang begitu tinggi yang disebabkan oleh sempitnya lowongan pekerjaan yang tidak sesuai dengan fashionnya, banyaknya persaingan lulusan sarjana yang mencari pekerjaan yang tanpa di sadari sama dengan calon-calon tenaga kerja lainnya. Kecemasan ini sejalan dengan data dari Badan Pusat Statistika (2021) yang menyebutkan bahwa jumlah sarjana yang menganggur pada Februari 2021 mencapai 8.746.008 orang. Disamping itu penelitian Nurjanah, A. S. (2018) mengungkapkan bahwa jumlah Mahasiswa menganggur lebih besar dibandingkan dengan lulusan SMA. Lebih lanjut dijelaskan mahasiswa *fresh graduate* cenderung lebih cemas menghadapi proses melamar kerja yang disebabkan oleh banyak faktor diantaranya

kurangnya *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, kurangnya informasi mengenai pekerjaan dan kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri.

Dalam penelitian Greenberger & Padesky (2004) menyatakan bahwa perilaku rasa cemas terhadap karier dapat menimbulkan reaksi fisik, pemikiran, perilaku dan suasana hati. Beberapa hal yang menyebabkan kecemasan karir sering terjadi di kalangan mahasiswa akhir diantaranya, sulit berkonsentrasi karena memikirkan pekerjaan di masa depan, hal tersebut juga dipengaruhi oleh efikasi diri mahasiswa yang rendah karena dirinya tidak yakin atas kemampuannya dalam menghilangkan khawatir yang terlalu berlebihan sehingga waktu belajar sering terpakai untuk berbagai kegiatan baik dalam maupun luar akademik.

Efek dukungan sosial bagi seseorang berbeda-beda tidak selalu memberikan efek yang positif seperti yang diharapkan tetapi efek setiap individu yang berbeda tergantung bagaimana mempersepsikannya, sehingga mempengaruhi kognisi dan emosi sehingga memunculkan perilaku tertentu mahasiswa yang efikasi kuat akan semakin tinggi akan giat dan tekun dan tidak akan pantang menyerah ketika menghadapi sesuatu yang membuat ia takut gagal dalam karir di masa depan.

Menurut Carpenito (2006) gejala-gejala kecemasan adalah gejala fisiologis (kegelisahan, berkeringat, pusing , suara bergetar, jantung berdebar, sulit tidur, bernafas pendek sulit, berkonsentrasi, kegugupan, tangan atau anggota tubuh bergetar, sulit berbicara, jari-jari atau anggota tubuh menjadi

dingin khawatir tentang sesuatu, keyakinan bahwa sesuatu yang tidak menyenangkan akan terjadi tanpa penjelasan yang jelas, dan sangat waspada situasi tertentu, kehilangan kontrol terhadap diri, dan ketakutan akan menghadapi masalah di masa depan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kecemasan dari mahasiswa tingkat akhir mengenai karir masa depan.

Perasaan takut akan ketidakpastian pekerjaan yang akan didapatkan dimasa depan membuat para mahasiswa tingkat akhir menjadi gelisah yang mana hal tersebut membuat mereka menjadi berpikir negatif mengenai masa depan. Hal ini merupakan salah satu indikator dalam kecemasan karier yang menjadi objek dalam penelitian ini. Setiap mahasiswa tentu memiliki tingkatan kecemasan yang berbeda mulai dari rasa takut, gelisah, sulit berkonsentrasi, keringat dingin, membayangkan hal yang tidak menyenangkan dan masih banyak lagi. Berdasarkan hasil penelitian, perbedaan jenis kelamin menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam orientasi masa depan serta berbagai faktor dapat menjadi pemicu datangnya perasaan cemas seperti faktor ekonomi, keluarga dan dukungan sosial. Selain itu, perbedaan jenis kelamin mengacu kepada perbedaan dalam mengekspresikan kecemasan tersebut.

2. Tingkat Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten Tahun 2022 Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data terhadap tingkat kecemasan karir mahasiswa FTK UIN SMH Banten ditinjau dari jenis kelamin sekitar 150 responden diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kecemasan karir mahasiswa jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan taraf signifikan 0,00. Lebih lanjut diketahui bahwa Mahasiswa laki-laki memiliki kecemasan karir yang lebih tinggi dibandingkan Mahasiswa perempuan di FTK UIN SMH Banten. Hal ini menunjukkan bahwa Mahasiswa laki-laki lebih cemas terkait pekerjaan masa depan dibandingkan Mahasiswa perempuan.

Hal ini disebabkan oleh budaya di Indonesia yang mewajibkan laki-laki sebagai tulang punggung atau pencari nafkah di keluarga sedangkan perempuan hanya diwajibkan mampu dalam mengurus rumah tangga. Penelitian Prastiwi, L. R., & Rahmadanik, D. (2022) mengungkapkan bahwa faktor budaya di Indonesia mengungkapkan bahwa pekerjaan seorang wanita hanyalah berputar pada mengurus rumah tangga sehingga perempuan tidak begitu memikirkan karir mereka kedepannya. Disamping itu penelitian Wandu, G. (2015) menyampaikan bahwa budaya patriarki di Indonesia membuat laki-laki menjadi sosok yang harus menanggung beban ekonomi keluarga sehingga perempuan berada pada subordinasi yang tidak begitu dipertimbangkan dalam berkarier bahkan sekalipun perempuan bekerja dan menghasilkan uang yang lebih besar sekalipun hanya dianggap sebagai tambahan saja.

Oleh karena itu kecemasan karier yang dirasakan oleh perempuan akan berbeda dan cenderung lebih rendah dibandingkan laki-laki. Namun demikian, lebih lanjut penelitian tersebut menyatakan meskipun secara kodrati tugas wanita adalah mengurus keluarga, wanita juga berhak diberikan ruang dan waktu untuk berkiprah atau berkarier guna mencapai cita-citanya sama seperti laki-laki yang berhak mencapai keinginannya tanpa harus memilih keluarga atau karir dan memikirkan sudut pandang masyarakat sekitar. Sehingga data penelitian pun mengungkapkan bahwa Mahasiswa perempuan juga memiliki kecemasan karier meskipun tidak setinggi laki-laki. Meskipun demikian, secara kinerja tidak terdapat perbedaan antara kinerja laki-laki dan perempuan dalam bidang tertentu. Misalnya penelitian Samekto, A. (2015) mengungkapkan bahwa kinerja laki-laki dan perempuan cenderung setara dalam bidang akuntan sehingga posisi tersebut dimungkinkan untuk dimasuki tanpa memandang jenis kelamin.

Kecemasan karier yang dialami seseorang akan mempengaruhi keputusan karier yang dibuat. Dalam membuat keputusan karier, terdapat perbedaan keputusan karier yang dibuat oleh generasi sekarang antara laki-laki dan perempuan. Dimana menurut penelitian Sinring, A., & Umar, N. F. (2021) mengungkapkan bahwa perempuan cenderung membuat keputusan karier sesuai dengan keadaan dirinya atau *self-appraisals* sedangkan laki-laki cenderung membuat keputusan karier sesuai dengan tujuan karier atau *goal setting*. Dimana perbedaan ini menyebabkan kecemasan

karier seseorang yang berbeda pula terlebih di Indonesia yang menurut data BPS tahun 2021 memiliki tingkat pengangguran yang tinggi yang disebabkan oleh tidak tersedianya lapangan pekerjaan. Laki-laki yang menjadikan tujuan karier menjadi dasar dalam pembuatan keputusan karier akan cenderung lebih cemas ketika dihadapkan pada lapangan pekerjaan yang tidak tersedia dibandingkan perempuan yang memilih keputusan karier dengan menyesuaikan keadaan dirinya.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Arjangi, R. (2017) menyatakan bahwa jenis kelamin perempuan lebih susah dalam mengambil keputusan karier dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa secara gender, perempuan lebih susah dalam mengambil keputusan terkait karier masa depan dibandingkan gender laki-laki sehingga hal ini bisa berdampak pada kecemasan karier dimana gender perempuan bisa jadi lebih cemas dalam menentukan karier kedepannya ataupun sebaliknya akan malah membiarkan kecemasan karier tersebut sehingga lebih mempersiapkan diri sesuai dengan budaya Indonesia yang hanya mewajibkan perempuan untuk mengurus rumah tangga.

Meskipun demikian, penelitian Mudhar, M., Aisyah, A., Mufidah, E. F., & Nastiti, D. (2022) mengungkapkan bahwa remaja perempuan lebih labil dalam menentukan karier mereka kedepan dibandingkan remaja laki-laki. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa remaja laki-laki cenderung lebih kaku dalam menentukan karier mereka

sehingga ketika harapan tidak sesuai dengan kenyataan maka akan berdampak langsung pada diri dan menyebabkan kecemasan pada diri mereka.

Perbedaan mendasar antara kecemasan karier mahasiswa laki-laki dan perempuan terlihat dari aspek kecemasannya. Berdasarkan hasil penelitian Mahasiswa laki-laki memiliki tingkat kecemasan karier yang paling tinggi pada aspek pemikiran sedangkan Mahasiswa perempuan mengalami kecemasan karier paling tinggi di aspek suasana hati. Hal ini menunjukkan bahwa Mahasiswa laki-laki yang mengalami kecemasan karier cenderung memperlihatkan dalam ranah kognitif atau pemikiran sedangkan Mahasiswa perempuan akan memendam kecemasan karier tersebut sehingga yang bermasalah paling tinggi adalah pada aspek suasana hati.

Hal ini tidak terlepas dari anggapan bahwa laki-laki cenderung lebih rasional dibandingkan dengan perempuan. Hasil penelitian Bismala, L. (2015) mengungkapkan bahwa laki-laki lebih rasional dibandingkan perempuan sehingga kecemasan karier yang dirasakan akan berdampak langsung pada pemikiran mereka, bahkan penelitian Wandi, G. (2015) menyatakan bahwa dalam konteks kebudayaan perempuan dinilai tidak lebih rasional dibandingkan laki-laki. Lebih lanjut perbedaan karier antara laki-laki dan perempuan terjadi dalam beberapa kasus. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) menyebutkan bahwa meski perempuan mempunyai nilai akademik yang bagus, namun itu tidak memberikan

pengaruh positif terhadap pekerjaan dalam bidang IPTEK yang disebabkan rasa kurang percaya diri (Wandi, G. (2015).

Beberapa fakta budaya di atas tentu mampu menggambarkan alasan hasil penelitian yang terungkap bahwa Mahasiswa perempuan di FTK UIN SMH Banten mengalami kecemasan karier lebih rendah dibandingkan Mahasiswa laki-laki. Tentu ketika secara budaya, pihak perempuan yang tidak dibebani kewajiban sebagai kepala keluarga yang mencari nafkah tidak akan lebih cemas dibandingkan laki-laki yang secara langsung ketika menikah akan menjadi tulang punggung dari anak dan istrinya.

Meskipun demikian secara rata-rata, kecemasan karier Mahasiswa laki-laki dan perempuan berada pada kategori yang sama yakni kategori sedang. Namun pada tinjauan aspek kecemasan, Mahasiswa perempuan FTK mengungkapkan kecemasan kariernya dalam bentuk suasana hati. Berbeda dengan Mahasiswa laki-laki yang memperlihatkan dalam aspek pemikiran, Mahasiswa perempuan lebih memilih menyampaikan dalam bentuk afektif atau dalam sikap. Hal ini tentu tidak bisa dipisahkan dari konsep feminisme yang ada pada perempuan yang dinilai lebih emosional dibandingkan laki-laki (Wandi, G, 2015). Selain itu perempuan dinilai lebih mengedepankan emosional dibandingkan rasional dalam bertindak termasuk dalam hal kecemasan karier, karena peran perempuan secara sosial adalah lebih feminis dan cenderung mengikuti suasana hati (Purnomo, A, 2006).

Beberapa hal perlu diperhatikan dalam menentukan karier perempuan kedepannya selain faktor budaya dalam

masyarakat Indonesia. Diantaranya pola karier yang disampaikan dalam teori Super dimana perempuan memiliki peran yang lebih banyak dibandingkan laki-laki ketika mereka bekerja, dimana ketika perempuan bekerja maka ada beberapa peran yang akan dilakukan, diantaranya seperti tabel berikut ini (Tarsidi, D, 2007):

Klasifikasi Pola Karir	Karakteristik Umum
Pola karir ibu rumah tangga yang stabil	Menikah sebelum mendapatkan pengalaman kerja yang signifikan
Pola karir konvensional	Memasuki dunia kerja setelah pelatihan di SMA atau perguruan tinggi, sekedar untuk mengisi waktu luang sebelum menikah; Selanjutnya menjadi ibu rumah tangga penuh waktu.
Pola karir kerja stabil	Memasuki dunia kerja sesudah mengikuti pelatihan dan memandang pekerjaannya sebagai karir seumur hidup.
Pola karir "double-track"	Memasuki karir sesudah pelatihan, lalu menikah dan memulai karir kedua dalam bidang kerumahtanggaan.
Pola karir terinterupsi	Memasuki dunia kerja lalu menikah dan melepaskan karir untuk menjadi ibu rumah tangga penuh waktu, dan mungkin kembali ke dalam karir tergantung pada situasi di rumah.
Pola karir tak stabil	Khas terjadi pada masyarakat sosioekonomi lemah, di mana polanya adalah: bekerja, PHK, menjadi ibu rumah tangga; dan kemudian siklus ini berulang lagi.
Pola karir "multiple-trial"	Tidak pernah mapan dalam satu karir, selalu berubah-ubah pekerjaan.

Tabel 10. Pola Karier Perempuan dari Super

3. Upaya Mengurangi Kecemasan Karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten

Kecemasan karier yang dialami oleh remaja akan berdampak pada upaya pengembangan diri mereka dalam upaya aktualisasi diri. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kecemasan karier akan menghambat seseorang dalam pengambilan keputusan karier (Blustein & Phillips, 1988), membuat remaja menghindari perilaku yang berhubungan dengan penentuan karir seperti konseling karir atau mengumpulkan informasi tentang karir (Daniels, Stewart, Stupnisky, Perry, & LoVerso, 2010). Selain itu, kecemasan karier yang tidak segera diatasi, akan menyebabkan berkurangnya kemauan atau kesungguhan remaja dalam berkarier serta merasa gagal dalam karier yang sudah dibangun.

Oleh karena itu, sebagai upaya untuk mengurangi kecemasan karir, remaja justru didorong untuk semakin aktif melakukan tugas yang membantunya mengenal diri dan lingkungan kerja (Blustein, Preszioso, & Schultheiss, 1998; Park, Woo, Park, Kyea, & Yang, 2016) sehingga beberapa pelayanan konseling dibutuhkan untuk hal tersebut.

Dalam upaya menentukan pelayanan bimbingan dan konseling yang sesuai dengan kebutuhan untuk mengurangi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten maka dilakukanlah *Focus Group Discussion* (FGD) sehingga diperoleh sebuah manajemen pelayanan bimbingan dan konseling dalam proses pemberian bantuan sebagai berikut.

a. *Need Assessment*

Need assessment atau studi kebutuhan merupakan tahapan perencanaan sebagai langkah awal yang dilakukan untuk mengetahui keadaan calon konseli yang akan diberikan pelayanan bimbingan dan konseling. Dalam panduan operasional penyelenggaraan bimbingan dan konseling di satuan Pendidikan diketahui bahwa dalam proses studi kebutuhan guru bk atau konselor memanfaatkan instrumentasi yang dapat berupa instrumentasi tes ataupun non tes.

Teknik tes merupakan teknik untuk memahami individu dengan menggunakan instrumen tes terstandar. Guru bimbingan dan konseling atau konselor yang telah memiliki lisensi melalui pelatihan sertifikasi dapat menggunakan instrumen tes yang telah dipelajari. Bagi yang belum memiliki lisensi penyelenggaraan tes psikologis, sekolah dapat bekerja sama dengan lembaga tes psikologis terpercaya. Guru bimbingan dan konseling atau konselor hendaknya mampu memahami hasil tes, menginterpretasikan, dan menyusun rekomendasi berdasarkan hasil tes.

Hasil tes yang lazim digunakan untuk keperluan bimbingan dan konseling antara lain hasil tes kecerdasan, tes bakat, tes minat, tes kepribadian, tes kreativitas, tes sikap dan tes prestasi belajar. Guru bimbingan dan konseling atau konselor hendaknya dapat memanfaatkan hasil tes untuk keperluan layanan bimbingan dan konseling, sehingga layanan yang diberikan tepat sesuai kebutuhan dan kondisi

peserta didik/konseli, khususnya pemberian layanan yang mampu membantu peserta didik mempersiapkan diri dalam kelanjutan studi.

Teknik non tes merupakan teknik untuk memahami individu dengan menggunakan instrumen yang terstandar dan tidak standar. Teknik asesmen non tes yang sering digunakan untuk keperluan bimbingan dan konseling antara lain: (a) observasi, (b) wawancara (c) angket, (d) sosiometri, (e) dokumentasi, (f) biografi ataupun autobiografi. Instrumen pengumpul data yang sering digunakan untuk mengenali masalah serta kebutuhan layanan bantuan antara lain: (a) daftar cek masalah (DCM), (b) alat ungkap masalah (AUM), (c) inventori tugas perkembangan (ITP).

Guru bimbingan dan konseling atau konselor dapat menggunakan instrumen yang dikembangkan sendiri dengan langkah-langkah sebagaimana pengonstruksian instrumen tes. Adapun langkah-langkah pengembangan meliputi: menetapkan tujuan pengungkapan data pribadi, menentukan aspek dan atau dimensi yang diukur, merumuskan definisi operasional, memilih cara pengukuran yang digunakan, instrumen dan lembar jawaban, merumuskan manual penggunaan instrumen, penyekoran atau pengolahan, serta interpretasinya.

Dalam hal ini, studi kebutuhan dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran kecemasan karier mahasiswa yang sudah teruji. Instrumen tersebut dianggap mampu melihat secara komprehensif kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten sehingga hasil penelitian yang telah

ditemukan selanjutnya ditetapkan menjadi data studi kebutuhan untuk diolah sedemikian rupa dengan menentukan pelayanan bimbingan dan konseling yang cocok dengan harapan dapat memberikan bantuan terkait keadaan Mahasiswa FTK UIN SMH Banten yang mengalami kecemasan karier.

Data pengolahan hasil penelitian sudah dikelompokkan berdasarkan program studi dan aspek kecemasan karier sehingga dengan demikian akan memudahkan peneliti atau peneliti selanjutnya sebagai konselor atau pemberi layanan dalam upaya penurunan kecemasan karier di kalangan Mahasiswa. Selain itu data penelitian juga memperlihatkan kecemasan karier ditinjau dari jenis kelamin sehingga memudahkan dalam hal penentuan pelayanan yang memungkinkan bisa diberikan dalam perspektif gender.

Berdasarkan hasil penelitian, rata-rata kecemasan karier Mahasiswa FTK berada pada kategori sedang, meskipun demikian pelayanan bimbingan dan konseling tetap akan diberikan terkhusus kepada Mahasiswa FTK UIN SMH banten yang mengalami kecemasan karier di kategori tinggi. Dalam penyusunan pelayanan bimbingan dan konseling yang akan diberikan, konselor akan menentukan pelayanan bimbingan dan konseling dengan menggunakan sudut pandang kuantitatif dan kualitatif.

Sudut pandang kuantitatif maksudnya dengan memperhatikan jumlah Mahasiswa atau calon konseli yang mengalami permasalahan yang sama, dalam hal ini jumlah

Mahasiswa yang berada dalam kategori yang sama. Mahasiswa tersebut akan diberikan pelayanan yang sesuai dengan mempertimbangkan jumlah mereka apakah diberikan secara klasikal ataupun kelompok. Disamping itu, sudut pandang kuantitatif diterapkan dalam menentukan materi pelayanan bimbingan dan konseling yang akan diberikan. Teknis pelaksanaan sudut pandang ini dengan cara melihat item pernyataan yang paling banyak dianggap bermasalah oleh Mahasiswa FTK UIN SMH Banten. Hal ini akan terlihat dari jumlah ataupun rata-rata jawaban dari semua item yang diisi oleh responden. Berdasarkan hasil penelitian, item nomor 5 menjadi item pernyataan yang paling bermasalah bagi keseluruhan siswa dimana rata-rata skor 4,36 menunjukkan bahwa secara rata-rata Mahasiswa FTK memperlakukan item ini.

Pandangan kualitatif dilakukan konselor untuk melihat kualitas dari permasalahan yang dialami Mahasiswa. Teknis yang bisa dilakukan oleh konselor adalah dengan melihat jumlah skor kecemasan karier yang dialami Mahasiswa dan menentukan kategorinya. Dengan mengetahui kategori permasalahan setiap Mahasiswa maka akan diketahui tingkatan kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten dan selanjutnya konselor dapat melakukan pelayanan konseling, misalnya konseling individual kepada Mahasiswa yang paling cemas secara karier. Pelayanan lain juga bisa diberikan oleh konselor dengan menggabungkan Mahasiswa yang paling bermasalah dengan Mahasiswa yang paling tidak bermasalah dalam suatu kegiatan kelompok baik

itu layanan bimbingan kelompok ataupun konseling kelompok.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian dilakukan sebagai upaya menentukan tenaga konselor dimintai bantuan dan pihak berwenang yang dilibatkan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 150 mahasiswa FTK UIN SMH Banten diketahui bahwa ada sekitar 30 orang yang mengalami kecemasan karier pada kategori sangat tinggi dan sekitar 15 orang yang mengalami kategori tinggi. Mahasiswa tersebut akan menjadi Mahasiswa yang diprioritaskan untuk mendapatkan pelayanan bimbingan dan konseling. Tenaga konselor yang dipersiapkan untuk membantu menurunkan kecemasan karier Mahasiswa FTK UIN SMH Banten adalah para dosen yang berada di prodi Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam FTK UIN SMH Banten dan beberapa dosen Bimbingan Konseling Islam FADA UIN SMH Banten jika memungkinkan.

Pelayanan bimbingan dan konseling yang direncanakan melibatkan tenaga konselor dari dosen FTK dan FADA UIN SMH Banten tersebut akan dilaporkan kepada Dekan FTK dan Dekan FADA UIN SMH Banten. Kegiatan pemberian bantuan berupa pelayanan bimbingan dan konseling akan menjadi tindak lanjut dari penelitian yang dilakukan ini sehingga pada laporan penelitian sekarang belum dipastikan dengan form kesediaan menjadi konselor kepada tenaga konselor yang akan dilibatkan tersebut.

c. Pelayanan Bimbingan dan Konseling

Pelayanan bimbingan dan konseling dilakukan setelah mengetahui keadaan atau permasalahan calon konseli melalui *need assessment* atau studi kebutuhan. Pelayanan bimbingan dan konseling yang diberikan merupakan tindak lanjut dari hasil penelitian tentang kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten. Pelayanan yang diberikan disesuaikan dengan strategi pelayanan dalam format kegiatan individual, kelompok, klasikal, dan kelas besar atau lintas kelas. Pelayanan bimbingan dan konseling yang dilakukan sesuai strategi pelayanan tidak merujuk kepada jenis layanan bimbingan dan konseling yang ada pada pola komprehensif melainkan merujuk kepada pola BK 17+.

Hal ini dilakukan sesuai dengan hasil pelaksanaan *Focuss Group Discussion* (FGD) dengan ahli bimbingan dan konseling dari UIN SMH Banten dan Universitas Mathla'ul Anwar (UNMA) Banten. Beberapa pelayanan yang ditawarkan dalam menyikapi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Layanan Konseling Kelompok

Layanan konseling kelompok merupakan sebuah strategi pelayanan bimbingan dan konseling dalam pola komprehensif dan merupakan sebuah pelayanan dalam pola BK 17+. Pelayanan konseling kelompok dilakukan secara berkelompok dengan jumlah anggota mulai dari 2 orang sampai dengan 8 orang (POP BK SMA, 2016). Namun dalam pelaksanaan, peneliti menyarankan untuk melakukan

konseling kelompok dengan jumlah anggota yang ganjil. Hal ini dimaksudkan agar mempermudah proses konseling kelompok ataupun kegiatan kelompok lainnya ketika dalam prosesnya nanti terjadi kegiatan pengambilan suara atau *voting*.

Kegiatan konseling kelompok merupakan sebuah pelayanan atau strategi pelayanan yang membahas masalah salah satu anggota kelompok secara komprehensif. Tahapan pelaksanaan dalam kegiatan konseling kelompok sama dengan kegiatan kelompok lainnya dalam bimbingan dan konseling yang menggunakan 4 tahapan dimulai dari tahap awal atau pembentukan, tahap peralihan, tahap inti atau pembahasan masalah konseli yang terpilih dan tahap pengakhiran.

Pada tahap awal atau pembentukan, pemimpin kelompok akan memulai kegiatan konseling kelompok dengan menyapa dan mengucapkan terima kasih atas kesediaan anggota kelompok untuk ikut kegiatan konseling kelompok. Selanjutnya kegiatan dilanjutkan dengan perkenalan semua anggota kelompok, biasanya dimulai dari pemimpin kelompok terlebih dahulu. Setelah proses perkenalan selesai, pemimpin kelompok akan melakukan penstrukturan yang mana kegiatan tersebut menanamkan kepada anggota kelompok tentang konsep konseling kelompok beserta tujuan, tata cara kegiatan dan aturan dalam kelompok tersebut.

Pada tahapan kedua pemimpin kelompok melakukan tahap peralihan. Tahap peralihan melihat kesiapan anggota

kelompok untuk memasuki tahap inti. Pada tahap ini pemimpin kelompok akan melihat kesiapan anggota kelompok dan memberikan permainan untuk meningkatkan dinamika kelompok. Pada tahap inipun, pemimpin kelompok akan memandu anggota kelompok untuk melakukan sumpah atau janji konselor. Tahap ketiga pemimpin kelompok bersama dengan anggota kelompok untuk membahas masalah yang dialami oleh anggota kelompok. Pada tahap ini, semua anggota kelompok secara bersama-sama berperan sebagai konselor untuk memberikan bantuan jalan keluar terhadap masalah yang dialami. Pada tahap ini, anggota kelompok akan menggunakan teknik konseling baik itu teknik umum maupun teknik khusus. Pada tahap ini juga penerapan dari pendekatan ataupun Teknik dari pendekatan yang ada dalam bimbingan dan konseling.

Tahap terakhir, pemimpin kelompok mengakhiri kegiatan konseling kelompok dengan cara merefleksi kemampuan konseli dalam menyelesaikan permasalahan. Refleksi tersebut dilakukan dengan melakukan penilaian segera (*laissez*) dengan melihat aspek Berpikir, Merasa, Bersikap, Bertindak, dan Bertanggungjawab (BMB3).

Berdasarkan hasil penelitian yang dijadikan sebagai *need assessment* maka pelayanan konseling kelompok dimungkinkan untuk dilakukan dengan mempertimbangkan sudut pandang kuantitas dan kualitas. Pelayanan konseling kelompok dilakukan dengan menggabungkan mahasiswa yang cenderung berada pada kategori permasalahan yang sama yakni berada pada kategori yang sama, misalnya sama-sama-

kategori sangat tinggi ataupun sama-sama tinggi. Hal ini dimaksudkan dengan melakukan kegiatan konseling kelompok ini, anggota kelompok yang lain bisa membantu memberikan jalan keluar karena merasa memiliki permasalahan yang sama. Disamping itu, pelayanan konseling kelompok juga dilakukan dengan mempertimbangkan sudut pandang kualitatif dimana memprioritaskan melakukan kegiatan konseling kelompok kepada mahasiswa yang paling tinggi kategori kecemasannya. Hal ini dilakukan untuk mengentaskan permasalahan kecemasan karier sebagai permasalahan paling berat bagi mahasiswa tersebut.

Konseling kelompok sebagai suatu pelayanan telah teruji efektif untuk mengurangi kecemasan seseorang. Beberapa penelitian menemukan bahwa konseling kelompok mampu mengurangi kecemasan memasuki dunia kerja (Daroji, D, 2015); mengurangi kecemasan sebelum persalinan (Novitasari, T, 2013), mengurangi kecemasan berbicara di depan kelas (Kurnia, Y., & Ismail, I, 2022); mengurangi kecemasan dalam belajar (Putri, D, 2019); dan lain sebagainya.

Selain itu, konseling kelompok dapat dikolaborasi dengan beberapa pendekatan dalam konseling sehingga lebih efektif mengurangi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten. Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa pelayanan konseling kelompok telah dikolaborasi dengan beberapa pendekatan konseling dan terbukti efektif untuk mengurangi kecemasan. Berikut penelitian 5 tahun terakhir yang menguji keefektifan konseling kelompok dengan berbagai pendekatan. Penelitian Nais, N. S. (2022)

mengemukakan bahwa layanan konseling kelompok dapat dikolaborasikan dengan *restructuring kognitif* untuk mengurangi kecemasan dalam belajar. Penelitian serupa bisa disesuaikan dengan kecemasan karier yang dialami oleh mahasiswa FTK dimana melalui *restructuring kognitif* yang memanfaatkan dinamika kelompok sehingga mahasiswa mampu berinteraksi dengan baik dalam memperbaharui pemahaman yang salah, pikiran negatif yang menimbulkan kecemasan, dan menumbuhkan pemikiran yang lebih realistis dan positif sehingga mahasiswa bisa memiliki persepsi secara rasional dan keyakinan diri yang lebih baik dalam menentukan karier mereka kedepannya.

Selain itu, penelitian Oktavia, D. A. N. (2022) mengemukakan bahwa konseling kelompok dapat dikolaborasikan dengan teknik CBT (*Cognitif Behavior Therapy*) dalam upaya mengurangi kecemasan dalam belajar jarak jauh. Teknik yang sama ini pun dianggap bisa membantu mahasiswa FTK UIN SMH Banten dalam mengentaskan permasalahan kecemasan kariernya. Disamping itu Teknik *Self Talk* memungkinkan untuk diterapkan dalam konseling kelompok dalam upaya mengurangi kecemasan karier mahasiswa. Karena menurut penelitian Zulaifi, R. (2022), pelayanan konseling kelompok dengan teknik *self talk* ternyata mampu mengurangi kecemasan. Selain itu penelitian Heiriyah, A., & Aminah, A. (2022) mengungkapkan bahwa teknik desensitisasi sistematis dapat dikolaborasikan dengan pelayanan konseling kelompok untuk mengurangi kecemasan

akademik. Disamping beberapa teknik di atas, konseling kelompok sudah dikolaborasikan dengan berbagai pendekatan sebagai upaya untuk mengurangi kecemasan, diantaranya Pendekatan *Rational Emotive Behavior Therapy* (REBT) yang dilakukan Maulidya, W. (2017) untuk mengurangi kecemasan karier mahasiswa Prodi Bimbingan dan Konseling di Universitas Negeri Medan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka pelayanan konseling kelompok menjadi pelayanan yang direkomendasikan untuk dilakukan sebagai upaya mengurangi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten. Hal tersebut disamping pelayanan konseling kelompok mampu dan efektif mengurangi kecemasan, layanan konseling kelompok juga dapat dikolaborasikan dengan Teknik ataupun pendekatan lain dalam konseling.

2) Layanan Konseling Individu

Layanan konseling individu merupakan primadona dalam bimbingan dan konseling karena dinilai secara efektif untuk menyelesaikan permasalahan yang cenderung subjektif pada semua individu atau mahasiswa. Konseling individu dinilai sebagai sebuah strategi dalam pola BK Komprehensif dan menjadi sebuah layanan dalam pola BK 17+. Layanan konseling individual merupakan layanan yang diberikan secara pribadi oleh seorang konselor kepada konseli yang mengalami masalah dalam bidang pribadi, sosial, akademik dan karier. Konseling individual sebagai layanan yang dilakukan secara tatap muka bertujuan agar konseli bisa

menyampaikan permasalahan yang di rasakan dengan terbuka dan suka rela sehingga dibantu oleh konselor dalam memberikan jalan keluarnya.

Dalam penelitian ini yang menjadikan hasil pengolahan data sebagai *need assessment* dapat menjadikan konseling individual sebagai salah satu alternatif efektif untuk menyelesaikan permasalahan Mahasiswa FTK UIN SMH Banten dalam hal kecemasan karier. Penentuan Mahasiswa FTK sebagai konseli dilakukan dengan melihat kualitas permasalahan kecemasan karier Mahasiswa. Dengan melihat item pernyataan dan membandingkan dengan Mahasiswa yang mengalami kecemasan karier dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya teknis pra pelayanan konseling individual dapat dilakukan dengan memanggil Mahasiswa tersebut dalam suatu kesempatan untuk menceritakan masalahnya secara terbuka dan komprehensif.

Sesuai dengan hasil pengolahan data diketahui ada sekitar 30 orang Mahasiswa FTK UIN SMH Banten yang mengalami kecemasan karier dalam kategori sangat tinggi. Sehingga 30 orang tersebut menjadi prioritas untuk mendapatkan konseling individual dari konselor yang sudah disesuaikan dalam tahapan pengorganisasian. Secara teknis, penelitian ini perlu ditindak lanjuti dengan melakukan proses konseling dengan menyiapkan para konselor yang telah disepakati jadwal dan tempat konselingnya. Teknis selanjutnya, konseli bisa melakukan kontrak awal untuk menentukan waktu dan tempat konseling setelah itu proses

konseling bisa dilakukan dengan ideal atas kesukarelaan masing-masing antara konselor dan konseli.

Layanan konseling individu menjadi salah satu strategi dalam melaksanakan konseling karier. Dimana konseling karier merupakan suatu usaha untuk mendampingi individu agar lebih paham pada dirinya sendiri, lingkungannya dan proses pengambilan keputusan semakin mantap dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai yang diperlukan dalam menekuni kariernya (Winkel, 2005). Sehingga ketika konseling individu membahas bidang karier maka dinyatakan sebagai layanan konseling karier.

Dalam pelaksanaan konseling karier, konseling individu dilakukan dalam bentuk 3 tahapan (POP BK SMA, 2016) dimana dimulai dengan tahap awal, tahap inti dan tahap akhir konseling. Pada tahap awal, konselor membentuk hubungan yang baik dengan konseli sehingga dalam proses konseling terdapat hubungan empati yang kuat antara konselor dan konseli. Di tahap awal, konselor akan melakukan penstrukturan dimana konselor akan menjelaskan tentang konseling, tahapan konseling, tujuan, asas dan pentingnya konseling. Hal ini dilakukan agar konseli memahami pentingnya konseling dan dengan sukarela merasakan pentingnya dia mendapatkan proses tersebut. Dalam penelitian ini, seorang konseli yang dipanggil oleh konselor karena mengalami kecemasan karier yang sangat tinggi perlu diberikan terlebih dahulu penstrukturan agar memahami pentingnya konseli dan secara aktif mau mengikuti proses konseling sampai selesai.

Tahapan kedua merupakan inti dari proses konseling. Dimana di tahapan inti ini, konselor akan melakukan penjangjagan terhadap masalah konseli dan mencoba menafsirkan setiap komunikasi konseli baik itu komunikasi verbal ataupun non verbal. Pada tahapan ini konselor akan menerapkan teknik umum dan khusus secara meluas dan mendalam. Beberapa teknik khusus dari pendekatan konseling yang lain dapat diterapkan demi tujuan konseling yakni menurunkan kecemasan karier yang dialami oleh mahasiswa FTK UIN SMH Banten.

Pada tahapan ketiga adalah proses pengakhiran. Di tahap ini konselor akan melakukan refleksi terhadap proses konseling yang harus dilakukan. Konselor harus memastikan konseli memahami dan bertanggung jawab melakukan hasil dari proses konseling yang telah dilakukan.

Kecemasan karier merupakan permasalahan yang cukup banyak dialami oleh mahasiswa di Indonesia, sehingga penelitian Rahma, F., Yusuf, A. M., & Afdal, A. (2021) menyatakan bahwa konseling karier sangat dibutuhkan di perguruan tinggi karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kematangan rencana karir yang menentukan kesuksesan di masa depan mahasiswa. Oleh karena itu, melalui penelitian ini peneliti memberikan beberapa saran konseling karier yang dapat dilakukan sebagai upaya mengurangi kecemasan karier mahasiswa.

Sangat banyak penelitian konseling individu yang dilakukan selama ini untuk menurunkan kecemasan, berikut beberapa penelitian terbaru yang dapat dijadikan rujukan

dalam memberikan konseling individu dalam bidang karier atau konseling karier pada mahasiswa FTK UIN SMH Banten yang mengalami kecemasan karier.

Penelitian yang dilakukan Kiling, I. Y., & Bunga, B. N. (2014) menyatakan kalau konseling karier menjadi alternatif jalan keluar untuk mengentaskan permasalahan kecemasan gagal mahasiswa. Kecemasan akan kegagalan merupakan salah satu kecemasan yang dirasakan oleh mahasiswa terkait kariernya kedepan, oleh karena itu melalui penelitian ini disampaikan bahwa konseling karier menjadi salah satu upaya untuk mengurangi kecemasan tersebut. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Suwanto, I. (2016) mengungkapkan bahwa konseling individual dapat dikolaborasikan dengan teknik *self management* dalam pendekatan behavioral untuk membantu siswa dalam meningkatkan kematangan karier. Penelitian ini dapat di terapkan di FTK UIN SMH banten dalam meningkatkan kematangan karier sehingga lebih lanjut akan menurunkan kecemasan karier yang ada.

Upaya lain yang dapat dilakukan konselor dalam proses konseling karier adalah dengan menerapkan beberapa teori karier. Beberapa teori karier selama ini yang pernah dijadikan rujukan dalam pelaksanaan konseling adalah sebagai berikut: pertama teori Trait and Factor. Teori ini diprakarsai oleh Bapak Bimbingan dan Konseling Dunia yakni Frank Parson. Teori ini erat sekali kaitannya dengan psikologi perbedaan individual dimana menganggap individu sebagai suatu pola sifat-sifat seperti minat, bakat, hasil belajar,

kepribadian dan lain-lain. Dalam teori ini dinyatakan bahwa satu jenis pekerjaan untuk satu tipe orang sehingga dengan demikian setiap individu memiliki suatu pola atau sifat yang unik yang Ketika diukur secara akurat dan tepat maka akan mampu menempatkan orang tersebut dalam satu jenis pekerjaan yang tepat dengannya (Hidayat, D. R., Cahyawulan, W., & Alfian, R., 2019). Teori ini sudah diterapkan dalam beberapa pelayanan konseling karier, hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian berikut: Penelitian Ristian, T., Rahmadani, N., & Hidayat, D. R. (2020) yang mengkaji tentang penerapan teori ini dalam pengambilan keputusan karier; penelitian Santi, D. E. P., Suranata, K., & Dharsana, I. K. (2014) yang melakukan penerapan teori ini dalam upaya mengembangkan rencana pilihan karier siswa; penelitian Suhartono, M. F. R., & Naqiyah, N. (2019) yang melakukan penerapan teori ini dalam meningkatkan pemahaman karier siswa di SMPN 1 Mojosari.

Teori karier yang kedua yang menjadi rujukan dalam melakukan konseling karier adalah teori pemilihan karier yang merupakan hasil pemikiran Anne Roe. Teori ini memperkirakan pilihan pekerjaan individu yang didasari oleh perbedaan individu seperti biologis, sosiologis dan psikologis. Teori ini memperkirakan pemilihan kerja berdasarkan kebutuhan psikologis yang terbangun antara anak dan orangtua, sehingga pekerjaan seseorangpun menunjukkan latar belakang tempat individu tersebut tumbuh dan berkembang. Lebih lanjut teori ini mengklasifikasikan

pekerjaan yang terdiri dari 8 kelompok pekerjaan dan 6 level pekerjaan.

8 kelompok pekerjaan tersebut diantaranya: Pelayanan (*service*); Kontak bisnis (*business contact*); Organisasi; Teknologi; Lapangan (*outdoor*); Sains; Budaya umum; dan Seni dan hiburan. Sedangkan 6 level pekerjaan tersebut mulai dari Profesional dan manajerial 1; Profesional dan manajerial 2; Semiprofesional dan usaha kecil; *Skilled, Semiskilled*; dan *unskilled*. Beberapa penelitian dilakukan untuk melihat penerapan teori pemilihan karier ini dalam proses bimbingan dan konseling karier. Salah satunya penelitian yang dilakukan Harahap, N. A. (2019) menerapkan teori pemilihan karier dalam pengambilan keputusan karier remaja di Desa Ujung Gading.

Teori ketiga yang dijadikan rujukan dalam konseling karier adalah teori Perkembangan karier karya Donald E. Super. Teori Super memandang bahwa Tiap orang memiliki perbedaan individu yang memiliki kecakapan dalam memilih pekerjaan yang memungkinkan orang tersebut berhasil dalam berbagai jabatan. Setiap pekerjaan membutuhkan pola khas dari kemampuan, minat, dan sifat kepribadian. Pola karir seseorang ditentukan oleh taraf sosio-ekonomi orang tua, kemampuan mental, ciri kepribadian, dan tersedianya kesempatan. Teori super mengklasifikasikan manusia dalam lima fase perkembangan, yakni fase pengembangan di rentang usia sampai dengan 15 tahun; fase eksplorasi direntang usia 15-24 tahun; fase pemantapan di usia 25-44 tahun; fase

pembinaan di usia 44-65 tahun; dan fase kemunduran yakni usia diatas 65 tahun.

Disamping itu, Super juga menentukan tugas-tugas perkembangan vokasional untuk semua jenis tahapan perkembangan tersebut sehingga akan menentukan tahapan perkembangan yang sedang dan akan dihadapi. Selain itu Super juga mengklasifikasikan perbedaan pekerjaan untuk jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Berikut penelitian yang dilakukan untuk melihat penerapan teori Super dalam konseling karier: penelitian Mansyur, A. I., Chairunnisa, D., & Hidayat, D. R. (2019) yang menerapkan teori super dalam program pelayanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi; Penelitian Agungbudiprabowo, A., Nurhudaya, N., & Budi Amin, A. (2018) yang mengembangkan identitas vokasional remaja melalui teori super; dan lain sebagainya.

Teori keempat yang dijadikan rujukan dalam memberikan konseling karier adalah teori Ginzberg. Teori ini memandang masalah pilihan jabatan dari sudut perkembangan orang muda dimana pilihan jabatan tidak hanya terjadi sekali saja, melainkan mengalami suatu proses perkembangan yang meliputi jangka waktu antara enam sampai lima belas tahun. Pokok yang dijadikan dasar bagi Ginzberg dalam membangun teorinya didasari atas pendekatan psikologis atas tugas-tugas perkembangan yang dilalui manusia. Konsep perkembangan dan pemilihan pekerjaan atau karier oleh Ginzberg dikelompokkan dalam tiga unsur yaitu: *proses* (bahwa pilihan pekerjaan itu

merupakan suatu proses); *irreversibilitas* (bahwa pilihan pekerjaan itu tidak bisa diubah atau dibalik); *kompromi* (bahwa pilihan pekerjaan itu merupakan kompromi antara faktor-faktor yang terlibat yaitu minat, kemampuan, dan nilai). Selain itu, dalam teori Ginzberg pemilihan pekerjaan mencakup tiga tahapan utama yaitu *fantasy*, *tentatif*, dan *realistik*.

Masa *Fantasy* berlangsung pada individu dengan tahap usia sampai kira-kira 10 tahun atau 12 tahun. Pada masa ini, proses pemilihan pekerjaan masih bersifat sembarangan atau asal pilih, tanpa didasarkan pada pertimbangan yang rasional dan objektif. Pada masa *tentatif*, pilihan karir anak mengalami perkembangan. Mula-mula pertimbangan karier itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan, dan minat saja tanpa pertimbangan apapun sedangkan faktor-faktor lainnya tidak dipertimbangkan. Menyadari bahwa minatnya berubah-ubah maka anak mulai memikirkan dan bertanya kepada dirinya sendiri apakah dia memiliki kemampuan (*kapasitas*) melakukan pekerjaan yang dia inginkan, dan apakah pekerjaan itu cocok dengan minatnya. Tahap berikutnya, waktu anak bertambah besar anak menyadari bahwa di dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang itu mengandung sebuah kandungan nilai yaitu nilai pribadi dan nilai kemasyarakatan, bahwa kegiatan yang satu lebih mempunyai nilai daripada kegiatan lainnya. Masa *tentatif* berlangsung mencakup anak usia lebih kurang 11 tahun sampai 18 tahun.

Masa ketiga adalah mas *Realistik*. Pada masa ini, individu melakukan eksplorasi dengan memberikan penilaian atas pengalaman-pengalaman kerjanya dalam kaitan dengan tuntutan sebenarnya, sebagai syarat untuk bisa memasuki lapangan pekerjaan atau kalau tidak bekerja, untuk melanjutkan ke perguruan tinggi. Masa ini mencakup anak usia 18-24 tahun atau pada masa perkuliahan atau mulai bekerja. Pada masa ini, okupasi terhadap pekerjaan telah mengalami perkembangan yang lebih realistis. Orientasi minat, kapasitas, dan nilai yang dimiliki individu terhadap pekerjaan akan direfleksikan dan diintegrasikan secara runtut dan terstruktur.

Teori Ginzberg menjadi rujukan beberapa penelitian dalam menerapkan konseling karier. Seperti penelitian Hotmauli, M. (2022) yang mengimplementasikan teori Ginzberg dalam pelaksanaan konseling karier sehingga permasalahan karier seperti kecemasan karier dapat teratasi dan mampu meningkatkan aspirasi karier, kematangan karier dan lain sebagainya. Penelitian Verianto, A., Suranata, K., & Dharsana, I. K. (2014) yang mengimplementasikan teori Ginzberg untuk meningkatkan kesadaran karier siswa. Penelitian Putra, P. I. P., Suranata, K., & Dharsana, I. K. (2014) yang menerapkan teori Ginzberg dalam meningkatkan kematangan karier siswa di Singaraja.

Teori terakhir yang dibahas dalam penelitian ini yang sering digunakan dalam rujukan pemberian konseling karier adalah teori karier Holland. Teori ini menekankan pada konsep minat sebagai dasar dari terbentuknya kepribadian

seseorang. Teori ini juga menekankan pada kompetensi personal, perilaku pendidikan (*educational behavior*), perilaku sosial dan kepribadian.

Teori Holland memiliki tiga ide dasar diantaranya: (1). Terdapat enam tipe kepribadian, yaitu: tipe realistik (*the realistic type*), tipe peneliti/pengusut (*the investigative type*), tipe seniman (*the artistic type*), tipe sosial (*the social type*), tipe pengusaha (*the enterprising type*), dan tipe orang rutin (*conventional type*); (2). Berbagai lingkungan baik lingkungan tempat bekerja maupun lingkungan tempat tinggal, dapat digolongkan menjadi: Lingkungan Realistik (*The Realistic Environment*), Lingkungan Penelitian/Pengusutan (*The Investigative Environment*), Lingkungan Kesenian (*The Artistic Environment*), Lingkungan Pengusaha (*The Enterprising Environment*), Lingkungan Pelayanan Sosial (*The Social Environment*), Lingkungan Bersuasana Kegiatan Rutin (*The Conventional Environment*); (3). Perpaduan antara tipe kepribadian tertentu dan model lingkungan yang sesuai menghasilkan keselarasan dan kecocokan okupasional (*occupational homogeneity*), sehingga seseorang dapat mengembangkan diri dalam lingkungan okupasi tertentu dan merasa puas.

Teori Holland banyak dijadikan rujukan dalam memberikan konseling karier kepada remaja dan orang dewasa. Beberapa penelitian diantaranya adalah: penelitian Ardana, I. N. S., Dharsana, I. K., & Suranata, K. (2014) yang menerapkan teori Holland dalam konseling karier untuk

meningkatkan kematangan karir siswa; penelitian Budisiwi, H. (2013) menerapkan model bimbingan karir holland untuk meningkatkan kematangan pilihan karir siswa; penelitian Safriani, R. (2018) membuktikan teori Holland dalam membantu pengambilan keputusan karir siswa.

Berdasarkan pemaparan teori tersebut di atas, mengungkapkan bahwa dalam pemberian pelayanan konseling karier dapat menggunakan dasar rujukan teori karier dari berbagai ahli sehingga dalam pelaksanaannya proses konseling tersebut dapat menurunkan kecemasan karier. Selain itu, dasar teori konseling karier tersebut di atas juga bisa dijadikan dasar rujukan dalam mempersiapkan mahasiswa FTK UIN SMH Banten dalam mengenali dirinya, mengenali lingkungannya dan menentukan arah pilihan kariernya sehingga terbentuk kematangan karier dimana lebih lanjut hal itu akan mengurangi kecemasan karier mereka.

3) Layanan Konseling dalam Upaya Preventif

Selain pemberian dua layanan di atas, pelayanan bimbingan dan konseling juga diberikan dalam upaya *preventif* untuk mencegah munculnya kecemasan karier pada mahasiswa FTK UIN SMH Banten, diantaranya sebagai berikut.

Pertama, layanan bimbingan kelompok untuk mencegah munculnya kecemasan karier. Tahap pelaksanaan layanan bimbingan kelompok sama dengan tahapan konseling kelompok. Perbedaannya pada topik yang dibahas. Kalau konseling kelompok membahas dan mencari jalan keluar

masalah dari anggota kelompok sedangkan dalam bimbingan kelompok membahas topik yang sedang hangat, terbaru ataupun viral.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa bimbingan kelompok efektif untuk mempersiapkan konseli bebas dari kecemasan karier, diantaranya penelitian Umam, R. N. U. (2021) yang melakukan bimbingan kelompok untuk mengembangkan efikasi diri sehingga memudahkan dalam menentukan keputusan karier pada siswa SMK. Selain itu penelitian Sari, I. W. (2020), melihat keefektifan layanan bimbingan kelompok dalam meningkatkan kemampuan perencanaan karier siswa SMA. Selanjutnya penelitian Priambodo, A. (2017), membuktikan bahwa bimbingan kelompok mampu meningkatkan sikap pilihan karier. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelayanan bimbingan kelompok menjadi salah satu pilihan dalam mencegah munculnya kecemasan karier pada mahasiswa FTK UIN SMH Banten.

Kedua, layanan bimbingan klasikal. Layanan bimbingan klasikal dalam bentuk pemberian informasi karier dapat diberikan oleh konselor untuk mencegah munculnya kecemasan karier pada mahasiswa. Pada perguruan tinggi bimbingan klasikal dapat dilakukan dengan pemberian informasi langsung dalam proses pembelajaran ataupun dengan memberikan informasi melalui media konseling yang ada seperti mading kampus, website program studi atau fakultas dan media lainnya.

Layanan bimbingan klasikal biasanya dilakukan oleh guru BK dengan teknis masuk ke kelas dengan memberikan informasi terkait keadaan siswa asuhnya. Bimbingan klasikal dalam pola BK 17+ dinamai dengan layanan informasi atau layanan penguasaan konten dimana seorang konselor akan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh konseli sesuai dengan keadaan atau hasil studi kebutuhan konseli. Maka dalam layanan informasi, layanan penguasaan konten atau bimbingan klasikal biasanya diberikan informasi yang bersifat preventif. Oleh karena itu, layanan ini dirasa cocok diberikan kepada mahasiswa FTK yang mengalami permasalahan kecemasan karier.

Penelitian Aminuddin, D., & Mulyadi, M. (2020), mengemukakan bahwa layanan informasi dirasa perlu untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam merencanakan karier. Kaitannya dengan penelitian ini, dengan diberikan layanan informasi karier seseorang akan lebih mudah dalam melakukan perencanaan karier sehingga hal tersebut akan menghambat munculnya kecemasan karier seseorang. Selain itu, penelitian Hidayati, R. (2015), juga menemukan bahwa layanan informasi dalam bidang karier dapat membantu siswa dalam meningkatkan pemahaman karier. Oleh karena itu layanan informasi karier disarankan untuk dapat diberikan kepada siswa sebelum mereka lulus dan melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi. Hal ini dimaksudkan agar ketika di perguruan tinggi mereka tidak mengalami kecemasan karier dalam menentukan arah pilihan karier selanjutnya.

Ketiga, pelayanan tidak langsung. Dalam bimbingan dan konseling pelayanan dapat diberikan tanpa bertemu langsung. Dalam POP BK dijelaskan bahwa terdapat layanan tidak langsung yang dapat membantu dalam pemberian layanan bimbingan dan konseling dimana layanan tidak langsung melibatkan media bimbingan dan konseling baik media cetak, ataupun media digital. Media yang dapat dimanfaatkan dalam upaya pengurangan kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten adalah dengan memanfaatkan media papan informasi, leaflet dan website fakultas dan program studi.

Beberapa teknis layanan tidak langsung yang dapat dilakukan adalah seperti berikut. Dengan memanfaatkan media informasi cetak seperti bulletin yang ada di FTK dapat dimanfaatkan dengan memberikan informasi tentang ketersediaan konselor dalam membantu menyelesaikan permasalahan termasuk masalah kecemasan karier. Selain itu, informasi serupa juga dapat dituliskan di website. Informasi lainpun memungkinkan untuk disampaikan dengan media tersebut, misalnya informasi lowongan pekerjaan yang memperlihatkan bahwa lapangan pekerjaan masih ada dan tersedia.

Keempat pendekatan islami menjadi salah satu alternatif yang bisa digunakan dalam mencegah kecemasan karier pada seseorang. Penelitian yang pernah dilakukan untuk mencegah kecemasan karier adalah penelitian yang dilakukan Agustin, N. (2019), yang menggunakan terapi sholat dhuha untuk mengurangi kecemasan karier. Selain itu

ada terapi Al-Qur'an sebagai upaya mengurangi kecemasan karier seperti penelitian yang dilakukan Mutaharah, N. (2021). Selanjutnya penelitian Puji Lestari, E. (2021), memperlihatkan efektivitas pembiasaan sholat Tahajud dan Dhuha Dalam menurunkan Kecemasan Santri Putri di Pondok Pesantren.

Dari pemaparan di atas, terdapat metode lain sebagai upaya dalam menurunkan kecemasan karier yakni dengan terapi pendekatan islami. Hal tersebut tentu menjadi salah satu pilihan dalam memberikan upaya pencegahan kecemasan karier bagi mahasiswa di FTK UIN SMH Banten.

Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menelaah hasil temuan dari FGD tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan pelayanan bimbingan dan konseling baik itu untuk mencegah ataupun menurunkan kecemasan karier mahasiswa ataupun siswa yang sama-sama berada di fase perkembangan remaja.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara rata-rata, kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten pada tahun 2022 berada pada kategori sedang dengan rata-rata skor 46,23.
2. Tingkat kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten baik laki-laki ataupun perempuan berada pada kategori sedang. Mahasiswa laki-laki FTK UIN SMH Banten memiliki tingkat kecemasan lebih tinggi dengan skor 49,25 dibandingkan dengan mahasiswa perempuan yang memiliki rata-rata tingkat kecemasan karier sebesar 43,80. Berdasarkan pengolahan data diketahui bahwa terdapat perbedaan secara signifikan antara kecemasan karier mahasiswa laki-laki dan perempuan di FTK UIN SMH Banten tahun 2022 dengan taraf signifikan 0,00.
3. Beberapa upaya yang dilakukan untuk mengurangi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten sesuai dengan hasil *Focus Group Discussion* (FGD) yang dilakukan adalah dengan memberikan pelayanan konseling karier baik berupa konseling kelompok ataupun konseling individual. Konseling karier tersebut dapat dikolaborasikan dengan teknik dan pendekatan konseling dengan merujuk pada teori karier yang sudah ditetapkan oleh para ahli selama ini. Selain itu, dalam upaya *preventif*, konselor dalam

memberikan pelayanan bimbingan karier seperti bimbingan kelompok, bimbingan klasikal, layanan tidak langsung dan penggunaan metode islami.

B. Saran

Berikut saran yang peneliti sampaikan terkait temuan penelitian ini.

1. Bagi mahasiswa FTK UIN SMH Banten, agar menyadari keadaan dirinya yang mengalami kecemasan karier dan bersedia untuk melakukan proses konseling yang ditawarkan.
2. Bagi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SMH Banten, agar dapat membentuk Unit Pelayanan Bimbingan dan Konseling di FTK dan selanjutnya menetapkan konselor yang menjadi tenaga ahli dalam memberikan pelayanan bimbingan dan konseling bagi mahasiswa FTK, terkhusus yang mengalami kecemasan karier.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian lanjutan berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pelayanan konseling sesuai dengan pelayanan bimbingan dan konseling yang disampaikan dalam upaya mengurangi kecemasan karier mahasiswa FTK UIN SMH Banten.

DAFTAR RUJUKAN

- Alissa, S., & Akmal, S. Z. (2019). Career Decision Making SelfEfficacy Mediator Antara Dukungan Kontekstual Dan Adaptabilitas Karier. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26858/jppk.v5i1.6939>
- Agungbudiprabowo, A., Nurhuda, N., & Budiamin, A. (2018). Efektivitas Program Bimbingan Karir Berbasis Teori Super untuk Mengembangkan Identitas Vokasional Remaja. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 4(1), 14-24.
- Agustin, N. (2019). Pengaruh Terapi Shalat Dhuha dalam mengurangi kecemasan karir masa depan siswa di SMA Muhammadiyah 8 Gresik (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Aminuddin, D., & Mulyadi, M. (2020). Efektivitas Layanan Informasi Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karir Siswa. *Consilium: Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 6(2), 52-62.
- Ardana, I. N. S., Dharsana, I. K., & Suranata, K. (2014). Penerapan Konseling Karir Holland dengan Teknik Modeling untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa Kelas X Tkj 1 Smk Negeri 3 Singaraja. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 2(1).
- Arjungsi, R. (2017). Identifikasi permasalahan pengambilan keputusan karir remaja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 22(2), 28-35.
- Badan Pusat Statistika. (2021). BPS: Sarjana yang Mengganggu Hampir 1 Juta Orang pada Februari 2021. *Databoks, 2021*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/31/bps-sarjana-yang-mengganggu-hampir-1-juta-orang-pada-februari-2021>
- Bahrami F, Yousefi N (2011). Females Are More Anxious Than Males: a Metacognitive Perspective. *Iran J Psychiatry Behav Sci*. 5(2): 83–90.
- Bismala, L. (2015). Analisis Perbedaan Beban Stress Pada Mahasiswa Laki-

- Laki Dan Perempuan Yang Sedang Menyusun Skripsi. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1).
- Blustein, D. L., & Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 203-216.
- Budisiwi, H. (2013). Model Bimbingan Karir Holland Untuk Meningkatkan Kematangan Pilihan Karir Siswa. *Cakrawala: Jurnal Pendidikan*, 7(1).
- Caplin, J.P. 2000. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., & LoVerso, T. (2010). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology Educational*, 14, 409-426.
- Bustaman, Hanna djumhana. 2005. *Integrasi Psikologi dengan Islam: Menuju Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Daraji, D. (2015). Konseling Kelompok Untuk Mengurangi Kecemasan dalam Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal VARIDIKA*, 27(2), 183-191.
- Fitriana, S,N., Dahlan, S., & Widiastuti, R. (2015) Arah Pilihan Bidang Jabatan berdasarkan Jenis Kelamin dan Prestasi Belajar Siswa. *ALIBKIN: Jurnal Bimbingan Konseling*, 4(1).
- Greenberger, D., dan Padesky. 2004. *Manajemen Pikiran: Metode Ampuh Menata Pikiran Untuk Mengatasi Depresi, Kemarahan, Kecemasan, dan Perasaan Merusak Lainnya*, Terj. Bambang Margono, dari *Mind Over Mood; Change How you Feel by Changing the way You Think*. Bandung: Mizan Pustaka.
- Harahap, N. A. (2019). *Penerapan teori bimbingan karier anne roe dalam pengambilan keputusan karier remaja di Desa Ujung Gading Kecamatan Batang Angkola (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan)*.
- Heiriyah, A., & Aminah, A. (2022). Efektivitas Teknik Desensitisasi Sistematis dalam Konseling Kelompok untuk Mengurangi Kecemasan Akademik Siswa. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 294-303.
- Hidayati, R. (2015). Layanan Informasi karir membantu peserta didik dalam meningkatkan pemahaman karir. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 1(1).
- Hidayat, D. R., Cahyawulan, W., & Alfan, R. (2019). *Karier: Teori dan*

- Aplikasi dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hotmauli, M. (2022). Implementasi Teori Ginzberg Dalam Bimbingan Konseling Karir: Literature Review. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(2), 98-104.
- Jatman, Darmanto. 2000. *Psikologi Perkembangan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. 1992. *Patologi Sosial*. Bandung: Rajawali
- Kiling, I. Y., & Bunga, B. N. (2014). *Konseling karir dan pemahaman diri sebagai potensi solusi untuk kecemasan gagal mahasiswa*. *Jurnal Transformasi Edukasi*, 3(1), 60-64.
- Kurnia, Y., & Ismail, I. (2022). Keefektifan Teknik Konseling Kelompok Untuk Mengurangi Kecemasan Siswa Berbicara Di Depan Kelas. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4(1), 85-93.
- Mansyur, A. I., Chairunnisa, D., & Hidayat, D. R. (2019). Implementasi Teori Super pada Program Layanan Bimbingan dan Konseling Karir untuk Mahasiswa Perguruan Tinggi. *PSIKOLOGI KONSELING*, 15(2).
- Mariah, W., Yusmami, Y., & Pohan, R. A. (2020). Analisis Tingkat Kecemasan Karir Siswa. *Consilium: Berkala Kajian Konseling dan Ilmu Keagamaan*, 7(2), 60-69.
- Maulidya, W. (2017). Pengaruh Pemberian Layanan Konseling Kelompok Pendekatan Rational Emotive Therapy Teknik Live Model Terhadap Kecemasan Karir Mahasiswa Bk Reguler A 2015 Di Universitas Negeri Medan Ta 2016/2017 (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Mirah, F. F. E., & Indianti, W. (2018). Pengaruh kecemasan karir terhadap commitment to career choice dengan kelekatan orang tua sebagai moderator. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(1), 74-89.
- Mudhar, M., Aisyah, A., Mufidah, E. F., & Nastiti, D. (2022). Studi Longitudinal: Stabilitas dan Perubahan Minat Karier Pada Siswa Laki-Laki dan Perempuan. *Nusantara of Research: Jurnal Hasil-hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 9(2), 162-176.
- Mutaharah, N. (2021). Terapi membaca Al-Qur'an untuk mengurangi tingkat kecemasan dalam menentukan karir santri kelas XII SMA Al-Ashriyah

Yayasan Banu Sanusi Sesela (Doctoral dissertation, UIN Mataram).

- Nais, N. S. (2022). Pengaruh Teknik Restrukturing Kognitif Dalam Konseling Kelompok Terhadap Kecemasan Belajar Siswa Kelas XI MIPA SMA Dr. Soetomo Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya).
- Novitasari, T. (2013). Keefektivan konseling kelompok pra-persalinan untuk menurunkan tingkat kecemasan primigravida menghadapi persalinan. *Developmental and Clinical Psychology*, 2(2).
- Noviyanti, A. (2021). Dinamika Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Prosiding Seminar Nasional Transformasi Pendidikan Di Era Merdeka Belajar: Menjawab Tantangan Pada Masa Dan Pasca Pandemi*. Yogyakarta: 9 Desember 2021. Hal 46-54.
- Nurjanah, A. S. (2018). Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 35.
- Oktavia, D. A. N. (2022). Efektivitas Teknik CBT Dalam Konseling Kelompok Untuk Mengurangi Kecemasan Pembelajaran Jarak Jauh Pada Peserta Didik SMAN 1 KRIAN (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Adibuana Surabaya).
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J., & Yang, E. (2016). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, 1, 1-13
- Pasmawati, H. (2018). Urgensi Bimbingan Karier di Perguruan Tinggi Untuk membantu Kesiapan mahasiswa Tahun Akhir Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, 18(1), 1.
- POP BK SMA. 2016. Panduan Operasional Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling Sekolah Menengah Atas (SMA). Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Pirasik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 65, 339- 352.
- Prastiwi, L. R., & Rahmadanik, D. (2022). Polemik dalam karir perempuan Indonesia. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, 4(1).

- Prayitno. 2004. *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priambodo, A. (2017). Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok dengan Permainan Kartu Karir Terhadap Sikap Pilihan Karir. *Indonesian Journal Of Guidance And Counseling: Theory And Application*, 6(3), 34-39.
- Puji Lestari, E. (2021). *Pembiasaan Salat Tahajud dan Salat Dhuha Dalam Penurunan Tingkat Kecemasan Santri Putri di Pondok Pesantren Al Barokah Mangunsuman Siman Ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO)*.
- Purnomo, A. (2006). *Teori peran laki-laki dan perempuan*. EGALITA.
- Putra, P. I. P., Suranata, K., & Dharsana, I. K. (2014). Penerapan Perkembangan Karir Ginzberg Dengan Teknik Modeling Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa Kelas X Titl2 Smk Negeri 3 Singaraja. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 2(1).
- Putri, S. D., Yusuf, M., & Afdal, A. (2021). Pendekatan Trait and Factor dalam Mengatasi Kecemasan Karir Siswa SMA. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1513–1520.
- Putri, D. (2019). *Penerapan Layanan Konseling Kelompok Untuk Mengurangi Kecemasan Belajar Siswa Kelas IX SMP PAB 2 Helvetia Tahun Ajaran 2018/2019 (Doctoral dissertation)*.
- Rachel, A., Pahria, T., & Yamin, A. (2021) *Gambaran Tingkat Kecemasan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Sarjana dan Program Profesi Fakultas Keperawatan Universitas Padjadjaran*.
- Rahma, F., Yusuf, A. M., & Afdal, A. (2021). Bimbingan dan Konseling Karir di Perguruan Tinggi. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 6(2), 133-139.
- Ramanda, P., & Khairat, I. (2017). Perbedaan Kematangan Sosial Siswa yang Berasal dari Sekolah Homogen dan Sekolah Heterogen. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 2(4), 148–156.
- Ristian, T., Rahmadani, N., & Hidayat, D. R. (2020). *Studi Literature: Pendekatan Teori Trait and Factor Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa SMA*. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1).

- Safriani, R. (2018). Efektifitas teori bimbingan karir John Holland dalam membantu pengambilan keputusan karir (*Career decision making*) DI MAN 3 Medan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Samekto, A. (2015). Perbedaan kinerja laki-laki dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Santi, D. E. P., Suranata, K., & Dharsana, I. K. (2014). Penerapan Konseling Karir Trait dan Factor dengan menggunakan Teknik Modeling untuk Mengembangkan Rencana Pilihan Karir Siswa Kelas X TPM 1 SMK Negeri 3 Singaraja. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 2(1).
- SARI, I. W. (2020). Pengaruh Pemberian Layanan Bimbingan Kelompok Teknik Diskusi Terhadap Kemampuan Perencanaan Karir Siswa SMA SWASTA NURUL HASANAH TA 2019/2020 (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Medan).
- Sinring, A., & Umar, N. F. (2021). Perbedaan Efikasi Diri Generasi Z dalam Mengambil Keputusan Karir. In *Seminar Nasional LP2M UNM*.
- Sofyan, A., Yusuf, A. M., & Daharnis, D. (2013). Tingkat aspirasi karir siswa di tinjau dari jenis kelamin, jurusan dan daerah tempat tinggal. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 1(3), 9-27.
- Suhartono, M. F. R., & Naqiyah, N. (2019). Penerapan Konseling Kelompok Dengan Teori Trait And Factor Untuk Meningkatkan Pemahaman Karir Siswa SMA NEGERI 1 MOJOSARI. *Jurnal Mahasiswa Bimbingan Konseling*, 9(3).
- Suwanto, I. (2016). Konseling behavioral dengan teknik self management untuk membantu kematangan karir siswa SMK. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 1(1), 1-5.
- Tarsidi, D. (2007). Teori perkembangan karir. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Umam, R. N. U. (2021). Pengembangan Efikasi Diri Siswa SMK dalam Menentukan Keputusan Karir Melalui Layanan Bimbingan Kelompok. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 5(1), 115-132.

- Sunaryanti, S.H, dkk. (2021). Perbedaan Jenis Kelamin Dalam Menghadapi Ketakutan Dan Kecemasan Covid-19. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 9 (4), 753 – 770.
- Verianto, A., Suranata, K., & Dharsana, I. K. (2014). Penerapan model perkembangan karir Ginzberg dengan menggunakan teknik modeling untuk meningkatkan kesadaran karir pada siswa kelas X TKR3 SMK Negeri 3 Singaraja. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 2(1).
- Wandi, G. (2015). Rekonstruksi maskulinitas: menguak peran laki-laki dalam perjuangan kesetaraan gender. *Kafaah: Journal of Gender Studies*, 5(2), 239-255.
- Winkel dan Sri Hastuti. 2005. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan Yogyakarta: Media Abadi*.
- Zulaifi, R. (2022). Efektifitas Konseling Kelompok Dengan Teknik Self-Talk Untuk Mengurangi Tingkat Kecemasan Akademik Siswa Kelas X Smkn 2 Mataram. *Realita: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7(2), 1718-1724.

LAMPIRAN



KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
NOMOR 732 TAHUN 2022

TENTANG

PENETAPAN PENERIMA PROGRAM BANTUAN RISET BAGI DOSEN FAKULTAS
TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN MAULANA
HASANUDDIN BANTEN TAHUN ANGGARAN 2022

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka kelancaran pemberian Bantuan Riset bagi Dosen di Lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun Anggaran 2022, perlu menetapkan Panitia Pemberian Bantuan Riset bagi Dosen di Lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun Anggaran 2022;
- b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam Lampiran Keputusan ini dipandang mampu untuk ditetapkan sebagai Panitia Pemberian Bantuan Riset bagi Dosen di Lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun Anggaran 2022;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten tentang Penetapan Penerima Program Bantuan Riset bagi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun Anggaran 2022.
- Mengingat : 1. Undang-Undang R.I. Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang R.I. Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang-Undang R.I. Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Undang-Undang R.I. Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
5. Undang-Undang R.I. Nomor 6 Tahun 2021 tentang APBN Tahun Anggaran 2022;
6. Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
7. Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
8. Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 50 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pelaksanaan APBN;
9. Peraturan Presiden R.I. Nomor 39 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin

10. Peraturan Menteri Agama R.I. Nomor 45 Tahun 2014 tentang Pejabat Perbendaharaan Negara Pada Kementerian Agama;
11. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 23 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten;
12. Peraturan Menteri Agama R.I. Nomor 32 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten;
13. Peraturan Menteri Keuangan R.I. Nomor 60/PMK.02/2021 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2022;
14. Keputusan Menteri Agama R.I. Nomor 20 Tahun 2014 tentang Penunjukan Kuasa Pengguna Anggaran di lingkungan Kementerian Agama;
15. Keputusan Menteri Agama R.I. Nomor : 026483.B.II/3/2021 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten dengan masa jabatan tahun 2021-2025;
16. Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Nomor : 869/Un.17/BA.III.2/KP.07.6/8/2021 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten masa jabatan tahun 2021-2025;
17. Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Nomor 01 Tahun 2022 tentang Pengelola Pelaksanaan Anggaran Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun Anggaran 2022.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :** KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN TENTANG PENETAPAN PENERIMA PROGRAM BANTUAN RISET BAGI DOSEN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN TAHUN ANGGARAN 2022.
- KESATU :** Penerima Program Bantuan Riset bagi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun Anggaran 2022 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA :** Penerima Program Bantuan Riset bagi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun Anggaran 2022 wajib :
1. Menandatangani Kontrak Kerja;
 2. Melaksanakan Riset sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama;
 3. Menyusun laporan keuangan dan laporan akhir riset;
 4. Mempresentasikan hasil riset pada seminar hasil riset yang telah dijadwalkan;
 5. Menyerahkan semua dokumen sebagaimana disebutkan pada poin 3 sesuai dengan waktu ditentukan. Soft file dikirimkan ke gugusmutu.ftk@uinbanten.ac.id dan laporan cetak ber-ISBN ke Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

- KETIGA : Penerima Bantuan Riset bagi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun Anggaran 2022 dalam tugasnya bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diadakan perbaikan seperlunya.

Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Serang
Pada tanggal 1 Juli 2022



DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN, f

M. HANIFA f

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SULTAN MAULANA HASANUDDIN
BANTEN
TENTANG
PENETAPAN PENERIMA PROGRAM BANTUAN
RISET BAGI DOSEN FAKULTAS TARBİYAH DAN
KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
TAHUN ANGGARAN 2022

Nama-nama Penerima Program Bantuan Riset bagi Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun Anggaran 2022 :

NO	NAMA KETUA	NAMA ANGGOTA	JUDUL
1	2	3	4
1	Abda Billah Faza Muhammad Bastian, M.Pd. NIDN. 2031129203	1. Imroatun, S.Pd.I.,M.Ag. 2. Marwah Muafiqoh 3. Siti Hanifatu Zahra	Hubungan Sikap Orang Tua dan Guru tentang Teknologi Digital Berbasis Media Application terhadap Perkembangan Bahasa Anak pada Lembaga PAUD di Kota Serang
2	Afif Suaidi, M.Hum. NIP.198712282019031003	1. Dr. Hj. Anita, M.Pd. 2. Villy Al Vlyani	Developing Interpreter Book for Classroom Interpreting Practice (An ADDIE Model R&D)
3	Ali Maksun, M.Pd. NIDN. 2007088001	1. Putri 2. Dandiansyah	Analisis Nilai-Nilai Karakter Pada Buku Ajar Bahasa Arab VIII Madrasah Tsanawiyah
4	Dr. Enung Nugraha, M.Pd NIP. 197110101999032002	1. Ririn 2. Vania	Pengembangan instrumen berbasis moderasi beragama untuk mengukur kemampuan berpikir tingkat tinggi mk statistik pendidikan.pada mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Banten
5	Dr. H. Agus Gunawan, M.Pd. NIP. 196105141987031003	1. Rosidah, M.A 2. Rizal 3. Cherri Adli Abdullah	Internalisasi Nilai Moderasi Beragama dalam Perilaku Anti Plagiarisme di Kalangan Mahasiswa Jurusan MPI
6	Dr. Helnanelis, M.Pd. NIP. 197506272008012006	1. Ahmad Farhan 2. Sirojudin	Pengembangan Model Terintegrasi Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa
7	Dr. Hj. Encng Muslihah, Ph.D. NIP. 196811171991032001	1. Abdul Qodir, M.Pd.I 2. Safika Sufiyani 3. Ananda Argo Putera Wibowo	Efektivitas Pembelajaran Ranah Afektif Pasca Covid-19 pada Calon Guru Pendidikan Agama Islam (Penelitian di LPTK UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten dan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)
8	Dr. Hj. Fitri Hilmiyati, M.Ed NIP. 197006141997032001	1. Shiefa Aulia Putri 2. Dewi Purwanti	Pengaruh Kinerja Dosen dalam Pembelajaran terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
9	Dr. Paiman. M.Pd NIP. 196406162000121002	1. Abdul Malik 2. Peti Awaliyah	Implementasi Manajemen Strategi Pemasaran Dalam Penerapan Sistem Zonasi di SMAN 6 Kabupaten Pandeglang

NO	NAMA KETUA	NAMA ANGGOTA	JUDUL
1	2	3	4
10	Dr. Hj. Siti Ngaisah, M.Ag. NIP. 196803021994032005	1. Vina Dwi Utami 2. Mia Audina	Fungsionalisasi Peran Pembimbing Akademik Terhadap Hasil Studi Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten
11	Dr. Tatu Siti Robbiah, M.Hum NIP. 1983020520111012009	1. Khaerul Fajri 2. Muhamad Riqqi Liwaul Hamdi	The Banten Dialect Phonological Interference In English For Efl Learners
12	Dr. Yahdinil Firda Nadirah, S.Ag.,M.Si. NIP. 197710182001122001	1. Achmad Badrul Iman 2. Mubasyaroh	Analisis Perilaku Sosial : Media Sosial Viral sindrom pada Remaja di Banten
13	Dr. H. Zaki Ghufron, B.Ed., MA. NIP. 197712212005011004	1. Vina Hikmatul Huda 2. Ahmad Wildan Sahuri Ramdani	Problem dan Solusi Pembelajaran al-Kitabah pada Mahasiswa Jurusan PBA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
14	Dr. H. Moch. Subekhan, M.Ag. NIP. 197301242005011002	1. Dr. Nana Suryapermana, M.Pd. 2. Fataliah 3. Jesi Ulyanti	Manajemen Kelas Berbasis Total Quality Management Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Serang Banten)
15	Dr. Nana Jumhana, M.Ag. NIP. 197110291999031002	1. Dr.H. Nurhamim,MA 2. Rifki Husni Mubarak	Intensitas dan ragam penggunaan media ICT dalam pembelajaran bahasa Arab di jurusan pendidikan bahasa Arab
16	Drs. H. Saefudin Zuhri, M.Pd. NIP. 196812052000031001	1. Ridwan Setawan 2. Nufus Tahfidzi	Implementasi Metode Bandongan dalam Kajian Kitab Fiqih Santri Pondok Pesantren Riyadhul Awamil Curug Kota Serang Banten
17	Eulis Rahmawati, M. Pd. NIP. 197907132003122002	1. Siti Nuraini 2. Eva Apriyanti	Identifying Students' Need on Speaking Activities as the Basis of *Developing Project Based Learning Model
18	H. Hasbullah, MPd.I NIDN. 2025107302	1. Muhaffaz Al Hakim 2. Muhammad Sholehudin Al Bantani	Penguatan Moderasi Beragama Pada Santri Salafii Sebagai Upaya Pencegahan Radikalisme di Masa Endemik
19	Herlina Pratiwi, M.Pd. NIP. 199112282019032018	1. Dian Nufus 2. Heri	Analisis Penyusunan Perangkat Pembelajaran Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam pada Guru-Guru di SMP Negeri Kota Serang
20	Ila Amalia, M.Pd. NIP. 197707312006042002	1. Rifatul Muftiah 2. Lala Rosdiana	Analisis Kebutuhan Pengembangan Model Pembelajaran Kooperatif Menulis Akademik dengan Pendekatan Proses
21	Imas Mastoah, M.Pd. NIDN. 2012088701	1. Nijma Aprilita 2. Devi Saputri	Implementasi Pendidikan Life Skill Pada sekolah dasar inklusif di Provinsi Banten
22	Monalisa, M.Pd. NIDN. 2009109002	1. Akmal Fatah Muhamad 2. Yoyoh Kheirotul Ummah	Efektifitas Bimbingan Kelompok dengan Teknik Biblioterapi untuk Meningkatkan Pemahaman Moderasi Beragama Pada Siswa di Sekolah Umum

NO	NAMA KETUA	NAMA ANGGOTA	JUDUL
1	2	3	4
23	Oman Farhurohman, M. Pd NIDN. 2019068901	1. Siti Robiatul adawiyah 2. Yolanda Putri	Strategi Guru Dalam Melaksanakan Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar Inklusif
24	Peni Ramanda, M. Pd. NIP. 199008042019031014	1. Dewi Komalasari 2. Miftahul Nurrasyidah	Kecemasan Karier Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Ditinjau dari Jenis Kelamin
25	Siti Sa'diah, M.Hum. NIP. 198608292019032005	1. Yazid Rukmayadi 2. Novi Puji Lestari 3. Andi Rizki	Problems and Strategies in Developing Writing Undergraduate Thesis: A Study in EFL Students
26	Teguh Fachmi, M.Si. NIP. 199204012019031015	1. Mita Oktavia 2. Nenden Maulidia 3. Nari	Kajian Etnoparenting Masyarakat Adat Suku Baduy
27	Ubaidillah, M.Pd.I NIP. 198608062018011001	1. Muhamad Muslih 2. Muhamad Nurul Fajri	Penggunaan Aplikasi Canva Dalam Pembelajaran Kosakata Bahasa Arab di Pesantren Modern Daar El-Falah Pandegelang
28	Uyu Mu'awwanah, M.Pd NIP. 197906132006042002	1. Eva Yulianingsih 2. Rani Puspita Sari	Penggunaan Loose Parts Dalam Meningkatkan Kecerdasan Naturalis Anak Usia Dini di Raudtahul Atfal Al Muhajirin Tangerang
29	Wida Rachmiati, M.Pd NIP. 198201042006042001	1. Hijatul Hana Istiqomah 2. Wardah	Ekplorasi Etnomatematika Budaya Banten Untuk Mendukung Pelaksanaan Pendidikan Karakter Cinta Tanah Air Siswa SD/MI
30	Wulan Fauzia, M. Pd. NIP. 198806252019032007	1. Kaenah 2. Sri Yulia Utami	Permasalahan dalam Penyusunan Perencanaan Pembelajaran oleh Guru PAUD

a.n. REKTOR

DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN,



M. HANAN

DOKUMENTASI KEGIATAN FOCUSS GROUP DISCUSSION (FGD)



DOKUMENTASI KEGIATAN
FOCUSS GROUP DISCUSSION (FGD)





**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
2022**