

**UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI BEKERJA ISLAMI MELALUI  
BIMBINGAN KARIR PROGRAM BARISTA KOPI PADA  
MASYARAKAT DESA JOJOG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR**

**Skripsi**

Program Sarjana (S-1)

Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI)



Oleh:

**Nisa Ayu Ningtyas**

**NIM. 1701016005**

**BIMBINGAN DAN PENYULUHAN ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2023**

## NOTA PEMBIMBING

### NOTA PEMBIMBING

Lamp. : -

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Walisongo Semarang

Di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa naskah skripsi saudara :

Nama : Nisa Ayu Ningtyas

NIM : 1701016009

Fak./Jur. : Dakwah dan Komunikasi / BPI

Judul Skripsi : Upaya Menumbuhkan Motivasi Bekerja Islami Melalui Bimbingan Karir Barista Kopi Pada Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

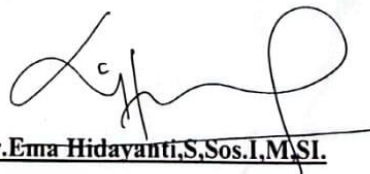
Dengan ini kami menyatakan telah menyetujui naskah tersebut, dan oleh karenanya mohon agar segera diujikan.

Atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 5 Juni 2023

Pembimbing,



**Dr. Ema Hidayanti, S.Sos.I, M.Si.**

**NIP.198203072007102001**

## PENGESAHAN

### PENGESAHAN SKRIPSI

#### SKRIPSI

### UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI BEKERJA ISLAMI MELALU BIMBINGAN KARIR PROGRAM BARISTA KOPI PADA MASYARAKAT DESA JOJOG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR

Oleh:  
Nisa Ayu Ningtyas  
1701016009


Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 Juni 2023 dan dinyatakan lulus  
memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Susunan Dewan Penguji

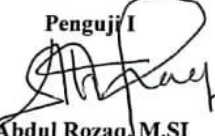
**Ketua Dewan Penguji**

  
Dr. Ema Hidayanti, S. Sos.I, M. S.I  
NIP. 198203072007102001

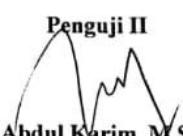
**Sekretaris Dewan Penguji**

  
Yuli Nurkhasanah, S. Ag., M.Hum  
NIP. 197107291997032005

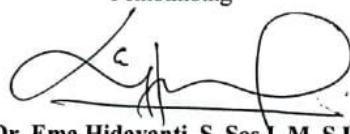
**Penguji I**

  
Abdul Rozaq, M.SI  
NIP. 198010222009011009

**Penguji II**

  
Abdul Karim, M.Si  
NIP. 198810192019031013

Mengetahui,  
Pembimbing

  
Dr. Ema Hidayanti, S. Sos.I, M. S.I  
NIP. 198203072007102001

Disahkan oleh  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Pada, Juni 2023

  
  
Prof. Dr. Ilyas Supena, M.Ag  
NIP. 197204102001121003

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, Juni 2023



Nisa Ayu Ningtyas

NIM 1701016009

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil alamin*, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis berupa kenikmatan jasmani maupun rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Bimbingan Islam dalam Menanggulangi Agresivitas Remaja Nelayan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Ihyauddin Margolinduk Bonang Demak)”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tetap terlimpahkan kepangkuan beliau Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabat-sahabatnya serta orang-orang mukmin yang senantiasa mengikutinya.

Dengan kerendahan hati dan kesadaran penuh, penulis sampaikan bahwa skripsi ini tidak akan mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan dan bantuan dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu. Adapun ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada :

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag.
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, Bapak Prof. Dr. Ilyas Supena, M.Ag.
3. Dosen pembimbing Dr. Ema Hidayanti, S.Sos.I, M.SI. yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga dengan sabar membimbing, memberikan motivasi dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Segenap Bapak dan Ibu dosen, asisten dosen Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam UIN Walisongo Semarang, beserta pegawai, dan seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
5. Almaterku Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, semoga dari bekal ilmu yang aku dapatkan selama perkuliahan dapat memberi manfaat untuk orang lain.
6. Perpustakaan pusat UIN Walisongo dan perpustakaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah menyediakan referensi buku dan menyediakan pelayanan yang terbaik dalam proses pembuatan skripsi ini.
7. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu, baik dalam dukungan moral maupun material dalam penyusunan skripsi ini

Teriring do'a semoga Allah SWT senantiasa membalas semua amal dan kebaikan dari semuanya dengan sebaik-baiknya balasan. Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam

penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna, maka dengan besar hati penulis menerima masukan baik kritik maupun saran yang membangun dari pembaca agar lebih baik lagi. Semoga skripsi ini bermanfaat dikemudian hari bagi generasi selanjutnya, terlebih dapat memberikan kontribusi dalam menambah referensi untuk Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan juga siapa saja yang membaca, Amin.

Semarang, April 2023

Penulis,



Nisa Ayu Ningtyas

NIM. 1701016005

## PERSEMBAHAN

Puji syukur alhamdulillah selalu dilimpahkan kepada Allah Swt yang telah membantu kemudahan dan kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Melalui skripsi ini penulis mempersembahkan kepada orang-orang yang memberikan dukungan, saran dan pemikiran mereka. Berikut elemen-elemen special yang Allah datangkan untuk penulis :

1. Civitas akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
2. Ibu Sulastri serta bapak Sariyun yang senantiasa mendoakan anaknya agar menjadi lebih baik. Terimakasih atas cucuran keringat, waktu, usaha dan tenaga yang diberikan untuk anakmu yang belum bisa membahagiakan kalian dalam segi apapun.
3. Adiku tersayang, Syawaludin Algyfari sudah menjadi tempat untuk berbagi suka dan duka,
4. Sahabat terbaik yang menemani Dewi Sarah, Alfiyatur Rohmaniyah, Nasya Firgi Listya, Pepih nurlelis dan Muhammad Alfaizin yang kebersamaan, memberikan arahan dan semangat pada saat mengerjakan skripsi.
5. Ksk Wadas dan Angkatan Sendu Berdentang Lukman lugut, Sarah Sarkem, Sobib, Jamal, Mudrik, Dita, Titin, Hafid, Zul.
6. Teman-teman kerja Kimo Cell Lely, Risa, Sarah, Rahma, Alip dan Melly yang mau bekerja sama untuk memberikan waktunya dan jadwalnya.

## MOTTO

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (ال عمران: 104)

Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung (QS. Ali-Imran: 104)



## ABSTRAK

### **Nisa Ayu Ningtyas (1701016009) Upaya Menumbuhkan Motivasi Bekerja Islami Melalui Bimbingan Karir Program Barista Kopi pada Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.**

Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari masalah usaha sebagai perwujudan aktivitasnya, baik fisik maupun mental.. Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur terdampak adanya covid 19 dengan banyaknya pengangguran, sehingga program bimbingan karir dengan membimbing karir masyarakat untuk menumbuhkan motivasi masyarakat kembali melalui program barista kopi guna memanfaatkan sumber daya alam yang ada di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur seperti kopi yg nantinya mampu meningkatkan perekonomian masyarakat di masa pandemi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan fenomenologi. Data di peroleh dengan menggunakan metode observasi, metode wawancara, metode dokumentasi. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis data deskriptif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan tujuan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis Upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Lampung Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dilakukan untuk memberikan skill barista pada masyarakat dan memberikan motivasi bekerja islami pada pemuda muslim dengan pendekatan religius atau keagamaan mealui 3 tahap. Tahap perencanaan meliputi pemilihan pemateri, recruitment peserta jadwal pelaksanaan, dan absensi peserta. Tahap kedua yaitu pelaksanaan, Penjelasan pentingnya motivasi kerja Islami oleh pembimbing keagamaan dan materi tentang barista kopi serta praktik barista oleh tutor. Tahap terakhir yaitu evaluasi yang rutin dilaksanakan setiap satu minggu sekali, akan tetapi juga dilakukan jika diperlukan (insidental), evaluasi yang pertama yaitu evaluasi proses,. Ini adalah menilai praktik langsung dari peserta dalam meracik kopi sesuai dengan yang dibimbingkan, sedangkan Evaluasi Hasil yaitu bahwa bimbingan karir program barista kopi mampu menumbuhkan motivasi kerja islami yang terdiri dari beberapa aspek yaitu keuletan,tingkat presensi, kemajuan dan pencapaian prestasi. Selain itu bimbingan karir untuk menumbuhkan motivasi bekerja Islami dapat dilihat dari niat baik dan benar, taqwa dalam bekerja, dan Ikhlas dalam bekerja. Pemerintah Desa Jojog berharap bahwa kegiatan ini tidak hanya dilakukan sekali pada saat covid 19 namun setelah ini nantinya akan dilakukan kembali karna mempunyai potensi yang bagus untuk memanfaatkan SDA di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

**Kata kunci:** Upaya, Menumbuhkan Motivasi Bekerja Islami, Bimbingan Karir Program Barista Kopi

## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>0</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Tinjauan Pustaka .....	7
F. Metode Penelitian .....	8
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	8
2. Definisi Konseptual .....	9
3. Sumber Data Penelitian.....	10
4. Metode Pengumpulan Data.....	11
5. Uji Keabsahan Data .....	12
6. Metode Analisis Data.....	13
G. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II .....</b>	<b>17</b>
<b>KERANGKA TEORI .....</b>	<b>17</b>
A. Motivasi Kerja Islami .....	17

1.	Pengertian Motivasi Kerja Islami .....	17
2.	Teori Motivasi Kerja.....	23
3.	Indikator Motivasi Kerja Islami.....	25
B.	Bimbingan Karir .....	28
1.	Pengertian Bimbingan Karir .....	28
2.	Tujuan dan Fungsi Bimbingan Karir .....	31
3.	Indikator Bimbingan Karir.....	33
4.	Jenis Bimbingan Karir .....	35
5.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Bimbingan Karir .....	36
6.	Metode Bimbingan Karir .....	36
7.	Tahapan-Tahapan Bimbingan Karir.....	40
7.	Aspek-Aspek Bimbingan Karir.....	42
C.	Urgensi Bimbingan Karir dalam menumbuhkan Motivasi Bekerja.....	43
<b>BAB III.....</b>		<b>48</b>
<b>UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI BEKERJA ISLAMI MELALUI BIMBINGAN KARIR PROGRAM BARISTA KOPI PADA MASYARAKAT DESA JOJOG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR ...</b>		<b>48</b>
A.	Gambaran Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur .....	48
1.	Sejarah Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur .....	48
2.	Kondisi Geografis .....	49
3.	Kondisi Demografis .....	49
4.	Kondisi Ekonomi .....	50
5.	Keadaan Sosial.....	51
6.	Sarana dan Prasarana Infrastuktur.....	51
B.	Upaya Menumbuhkan Motivasi Bekerja Islami melalui Bimbingan Karir Program Barista Kopi pada Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.....	52
1.	Proses menumbuhkan motivasi kerja islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung timur. ....	52
<b>BAB IV .....</b>		<b>67</b>
<b>ANALISIS UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI BEKERJA ISLAMI MELALUI BIMBINGAN KARIR PROGRAM BARISTA KOPI PADA MASYARAKAT DESA JOJOG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR ...</b>		<b>67</b>
A.	Analisis Upaya Menumbuhkan Motivasi Bekerja Islami melalui Bimbingan Karir Program Barista Kopi pada Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.....	67
1.	Perencanaan .....	67

2. Pelaksanaan.....	69
3. Evaluasi.....	80
<b>BAB V.....</b>	<b>85</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>85</b>
A. Simpulan.....	85
B. Saran-saran.....	86
C. Penutup.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>
<b>DRAFT WAWANCARA.....</b>	<b>93</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Munculnya pandemi covid-19 menyebabkan dampak buruk bagi perekonomian negara, dan hanya sebagian kecil negara di dunia mampu bertahan. Secara global virus covid-19 berdampak pada berbagai sektor, terutama sektor ekonomi yang menyebabkan turunnya pendapatan pelaku ekonomi. Akibat pandemi ini, kegiatan ekonomi sudah hampir mati, karena banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga jumlah pengangguran bertambah<sup>1</sup>. Virus Covid-19 di Indonesia telah marak menyebar lebih dari satu tahun lamanya. Pada masa pandemi hingga era new normal ini semua manusia berubah secara mendadak baik itu dari tatanan kehidupan sosial, spiritual, politik, budaya, pemenuhan kewajiban dan spek kehidupan lainnya. Dampak ekonomi ini dirasakan hampir di seluruh provinsi di Indonesia<sup>2</sup> Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendeklarasikan wabah koronavirus 2019-2020 sebagai Kesehatan Masyarakat Darurat Internasional (PHEIC) pada 30 Januari 2020, dan pandemi pada Maret 2020. Covid-19 pertama kali dilaporkan di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 sejumlah 2 kasus.<sup>7</sup> Data 31 Maret 2020 menunjukkan kasus yang terkonfirmasi berjumlah 1.528 kasus dan 136 kasus kematian. Tingkat mortalitas Covid-19 di Indonesia sebesar 8.9%, angka ini merupakan yang tertinggi di Asia Tenggara<sup>3</sup>

Provinsi DKI Jakarta merupakan Provinsi pertama dengan jumlah kasus terkonfirmasi COVID-19 terbanyak di Indonesia yaitu mencapai sebesar 425,212 jiwa dengan jumlah kematian 7,086 jiwa dan jumlah pasien yang sembuh 407,516 jiwa. Diikuti oleh Jawa Barat dan Jawa Tengah yang memiliki total kasus terkonfirmasi mencapai 307,831 jiwa dan 195,238 jiwa dengan

---

<sup>1</sup> T. Handayani, M. Rahmi, & M. A Fathoni, Pemberdayaan Pelaku Ekonomi Usaha Mikro Terdampak Covid-19 di Kelurahan Pangkalan Jati Jakarta Selatan, *Jurnal Ikraith-Abdimas*, 4(2), Juli, 2021

<sup>2</sup> Ulin Nihayah, Dewi Novita Ningrum, Luk Luk Qurotal 'Aini, Manajemen Stres Pada Masa New Normal dalam menumbuhkan Kesehatan Mental, *Jurnal Bimbingan Konseling*, vol.3, no.2, Desember 2022

<sup>3</sup> Yenti Sumarni, Pandemi COVID-19: Tantangan Ekonomi dan Bisnis, *Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 6, No. 2, (2020), 46

pasien meninggal masing-masing 4,118 jiwa dan 9,060 jiwa. Total kasus kematian tertinggi berada di Provinsi Jawa Timur mencapai 11,210 jiwa yang diikuti oleh Jawa Tengah, DKI Jakarta, dan Jawa Barat. Sedangkan total kasus kematian terendah berada di Provinsi Kalimantan Barat diikuti oleh Maluku Utara, Sulawesi Barat, Maluku dan Jambi. Untuk pasien pulih dari total kasus terdaftar yang paling banyak berada di Provinsi Jawa Timur dan diikuti oleh Jawa Tengah, DKI Jakarta, Jawa Barat dan Kalimantan Timur.

Penyebaran virus corona luar biasa dampaknya dalam kehidupan ekonomi sehingga kalau ini tidak dapat diatasi akan berdampak terhadap meningkatnya jumlah kemiskinan pada masyarakat.<sup>4</sup> Pada bulan Maret 2020, jumlah penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran per kapita per bulan di bawah garis kemiskinan) di Lampung mencapai 1,05 juta orang (12,34 persen), naik sebesar 7,84 ribu orang dibandingkan dengan kondisi September 2019 yang sebesar 1,04 juta orang (12,30 persen).<sup>5</sup> Dengan begitu pada tahun 2020 ini jumlah penduduk miskin di provinsi Lampung naik sebesar 0.04%, memang tidak begitu terlampaui secara signifikan tetapi pemerintah tetap harus mengambil langkah untuk mencegah penyebaran virus COVID-19 dengan membuat kebijakan-kebijakan yang dapat menyelesaikan permasalahan jumlah penduduk miskin maupun penyebaran virus COVID-19.

Kasus penyebaran virus COVID-19 di Provinsi Lampung sendiri bukanlah hal yang dapat diragukan lagi, semakin hari semakin bertambah pasien yang terkonfirmasi positif COVID-19. Jumlah pasien yang terkonfirmasi positif corona di Kota Bandar Lampung menjadi pertimbangan penetapan status zona merah. Terkait zona merah ini, Kepala Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung Edwin Rusli mengatakan, pihaknya menerima status itu karena yang menyatakan adalah pemerintah pusat. Berdasarkan data terkini untuk seluruh Lampung, ODP mencapai 3.275 orang dan PDP 73 orang, sedangkan pasien positif untuk seluruh Lampung saat ini mencapai 46 orang dan bisa jadi akan

---

<sup>4</sup> Nurhidayat, Pendekatan Ekonomi Syariah Dalam Menyelesaikan Masalah Ekonomi Akibat Pandemi COVID-19, *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, No. 1, (2020). 18

<sup>5</sup> Badan Pusat Statistik, *Berita Resmi Statistik: Profil Kemiskinan Provinsi Lampung Maret 2020*, No. 55/07, (2020), 1

bertambah lagi<sup>6</sup>. Selain masalah kemiskinan, dampak yang dihasilkan dari virus corona bersifat multidimensional (Sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan dan politik). Berbagai kebijakan diberlakukan untuk mengurangi penyebaran virus COVID-19, antara lain social distancing dan Physical distancing.<sup>7</sup>

Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur merupakan wilayah pedesaan dengan masyarakat yang rata-rata sebagai buruh sangat terdampak adanya covid 19 dengan banyaknya pengangguran, sehingga program bimbingan karir dengan membimbing karir masyarakat untuk memanfaatkan sumber daya alam yang ada di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur seperti kopi, menjadi satu produk yang menarik yang disukai konsumen sehingga mampu meningkatkan perekonomian masyarakat di masa pandemi. Perekonomian yang tidak stabil di masa pandemi covid 19 maka kegiatan bimbingan karir dengan berwirausaha menjadi alternatif yang berarti bagi peningkatan perekonomian masyarakat. Seorang wirausahawan dalam pikirannya selalu berusaha mencari, memanfaatkan, serta menciptakan peluang usaha yang dapat memberikan keuntungan.

Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur sebagai wilayah pedesaan dengan banyaknya pengangguran baru juga menjadikan bimbingan karir melalui program barista kopi menjadikan nilai kopi menjadi lebih menghasilkan dan meningkatkan perekonomian masyarakat. Memulai bimbingan karir dan pendampingan program barista kopi berkala sehingga masyarakat yang semula menganggur menjadi ada ruang untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

. Rendahnya minat masyarakat untuk mengembangkan usaha kopi merupakan masalah yang memerlukan penanganan khusus oleh pemerintah Desa dan stake holder Desa. Fall reality theory (2017) mengarahkan sebuah individu untuk berperilaku seperti orang yang sehat untuk memenuhi kebutuhannya berdasarkan prinsip-prinsip tanggung jawab, kenyataan dan

---

<sup>6</sup> Tri Purna Jaya, "Alasan Bandar Lampung Jadi Zona Merah", Kompas.com, April 20, 2020, <https://regional.kompas.com/read/2020/04/30/12063941/ini-alasanbandar-lampug-jadi-zona-merah-virus-corona>, diunduh tanggal 21 september 2022.

<sup>7</sup> Nurhidayat, Pendekatan Ekonomi Syariah Dalam Menyelesaikan Pandemi COVID-19, hlm 18.

norma.<sup>8</sup> Melihat hal ini pemerintah melakukan bimbingan karir melalui program barista kopi karena usaha coffee shop dan peluang kerja kedai kopi di memiliki peluang kedepan yang banyak diminati masyarakat.<sup>9</sup> Bimbingan karir melalui program barista kopi diharapkan akan menumbuhkan motivasi kerja islami masyarakat untuk mengembangkan bisnis kopi. Hal ini sebagai solusi terhadap dampak ekonomi akibat pandemi dengan memanfaatkan potensi sumber daya kopi yang melimpah didesa ini.

Motivasi kerja merupakan faktor inti dalam usaha melahirkan suatu kemajuan serta karya-karya kreatif dalam suatu kelompok kerja.<sup>10</sup> Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi kerjanya.<sup>11</sup> Motivasi kerja dibutuhkan bagi semua kalangan agar mampu *survei* dalam kehidupan tidak terkecuali pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur yang secara alam berlimpah produksi kopi, tanaman kopi yang selama ini melimpah Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur hanya dijadikan kopi bubuk saja sehingga kurang memiliki nilai ekonomis yang lebih. Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur membutuhkan motivasi kerja lebih dengan melakukan berbagai inovasi pengelolaan biji kopi.

Motivasi kerja Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dapat dilakukan dengan dilakukannya bimbingan karir kepada masyarakat agar mampu berinovasi dalam mengelola hasil kopi. Bimbingan karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu seseorang dalam memecahkan masalah karir untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya, baik pada waktu itu maupun pada masa yang akan datang.<sup>12</sup> Bimbingan karier bertujuan agar seseorang memahami apa yang ada dalam

---

<sup>8</sup> Anis Lud Fiana, *Self Sistem people with HIV / AIDS Reviev of Reality counseling approach*, Journal of Advanced Guidance and Counseling Vol 1 no 2 2020, hlm 125

<sup>9</sup> Wawancara pra-riset dengan H.Sutrisno, Kepala desa Jojog Pekalongan Lampung Timur

<sup>10</sup> Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 81

<sup>11</sup> Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 54

<sup>12</sup> Anas Salahudin, *Bimbingan & Konseling*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 24



dirinya dengan baik dan mengetahui pekerjaan apa saja yang ada dan kriteria-kriteria yang harus dipenuhi dalam pekerjaan tersebut sehingga terbentuk perpaduan yang serasi antara pekerjaan yang dipilih dengan potensi yang dimiliki.

Bimbingan karier melalui program barista kopi diharapkan mampu meningkatkan komunitas pedesaan, sehingga mampu mengenali potensi-potensi yang ada, mendayagunakan secara optimal untuk kemakmuran dan kesejahteraan bersama serta berpartisipasi dalam pemeliharaan lingkungan hidup dan konservasi sumber daya alam. Keikutsertaan masyarakat secara aktif dalam proses melalui pelatihan program barista kopi nantinya akan mampu memotivasi masyarakat tersebut untuk giat dalam bekerja dan pada akhirnya akan mengurangi pengangguran.<sup>13</sup> Pemerintah bertanggung jawab menjamin pemenuhan kebutuhan pokok masyarakat dan menciptakan keseimbangan sosial antara yang kaya dan miskin. Jika keseimbangan ini bisa tercapai maka kesejahteraan sosial yang diharapkan masyarakat juga tercapai pula. Sebab salah satu kendala tercapainya kesejahteraan adalah kemiskinan.<sup>14</sup>

Masalah ini sangat penting untuk dikaji lebih lanjut karena dampak adanya covid 19 sangat berpengaruh terhadap prekonomian masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur. Bimbingan karir melalui program barista kopi secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak bagi masyarakat untuk memiliki motivasi kerja, karena anggapan selama ini kopi hanya menjadi pekerjaan kampung kemudian menjadi pekerjaan yang diminati di era modern khususnya bagi pemuda melalui program barista kopi menjadi peluang usaha yang menjanjikan bagi kehidupan mereka dan sesuai dengan perkembangan zaman. Bimbingan karir melalui program barista kopi dilakukan dengan memberikan motivasi tentang pentingnya bekerja dan memanfaatkan sumber daya alam yang ada yaitu kopi untuk kemajuan kehidupan ekonomi yang disampaikan oleh Bapak Lurah dan Ketua Program,

---

<sup>13</sup> Wawancara pra riset dengan H. Sutrisno, kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur

<sup>14</sup> Tholhah Hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, (Jakarta: Lantabora, 2015), hlm.

bimbingan dilakukan tutor barista untuk memberikan cara mengelola kopi yang benar tahap demi dan tahap dan pemberian bimbingan karir yang dilakukan oleh tokoh agama yang mengarah pada pentingnya memiliki pekerjaan yang baik, etos kerja yang tinggi dan memanfaatkan alam dalam sudut pandang Islam.<sup>15</sup> Berbagai pola bimbingan karir melalui program barista kopi untuk menumbuhkan motivasi bekerja Islami di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur perlu dikaji lebih jauh, karena seberapa besar dampak dari bimbingan karir melalui program barista kopi bagi motivasi bekerja Islami masyarakat perlu di potret lebih lanjut, sehingga peneliti melakukan penelitian tentang upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Secara teoretis, diharapkan penelitian ini dapat menambahkan wawasan keilmuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya tentang menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat.

---

<sup>15</sup> Observasi pra riset 1 Oktober 2022

2. Secara praktis, diharapkan dapat memberikan manfaat, masukan dan rujukan bagi pemerintah desa, masyarakat desa, sebagai rujukan dalam menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

#### **E. Tinjauan Pustaka**

Berdasarkan hasil kajian terhadap penelitian sebelumnya, terdapat beberapa penelitian yang memiliki kedekatan dengan tema yang peneliti angkat yaitu:

*Pertama*, Penelitian yang dilakukan oleh Rina Badriyah (2018), berjudul *Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Bandar Lampung*. Hasil penelitian menunjukkan dalam profesionalisme kerja, seseorang harus memiliki komitmen yang tinggi, memiliki sikap tanggung jawab, berfikir sistematis dan logis, menguasai materi atau tugas yang diberikan, dan menjadi bagian orang-orang yang profesional di dalam pekerjaan. Bimbingan Karir yang diterapkan di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mampu meningkatkan profesionalisme kerja peserta didik, mampu meningkatkan kepercayaan diri para peserta didik menjadi lebih aktif, menjadi pribadi yang mandiri, dan mampu mengambil suatu keputusan.<sup>16</sup>

*Kedua*, Penelitian yang dilakukan oleh Nani Almuin, Solihatun, dan Sugeng Haryono, (2017), berjudul *Motivasi Pengembangan Dan Pematangan Karir Di Pondok Pesantren (Kajian di Pondok Pesantren al-Rabbani Cikeas)*. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi pengembangan dan pematangan karir di pondok pesantren al Rabbani umumnya bisa terlaksana, hanya saja perlu diberikan kematangan dan pembekalan dasar-dasar ilmu kewirausahaan agar lebih efektif. Program penyuluhan dan pembekalan Motivasi pengembangan dan pematangan karir kewirausahaan di pondok pesantren Al Robbani bertujuan menjadikan remaja putus sekolah menjadi kreatif, inovatif serta matang

---

<sup>16</sup> Rina Badriyah., *Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Bandar Lampung*, skripsi, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung , 2018

membangun karir. Dengan bekal ilmu menjadi modal dan cara yang terbaik menuju seorang yang sukses.<sup>17</sup>

*Ketiga*, Penelitian yang dilakukan oleh Indah Lestari berjudul Meningkatkan Kematangan Karir Remaja melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills. Hasil penelitian menunjukkan Penerapan bimbingan karir berbasis kecakapan hidup (life skill) setidaknya dipengaruhi oleh tiga factor yaitu pertama, karakteristik bimbingan karir yaitu yang mencakup ruang lingkup ide baru suatu bimbingan karir dan kejelasannya bagi pengguna di lapangan. Kedua, strategi implementasi yaitu strategi yang digunakan dalam implementasi, seperti diskusi profesi, seminar, penataran, lokakarya, penyediaan buku bimbingan karir dan kegiatan-kegiatan yang dapat mendorong pengguna bimbingan karir dilapangan. Ketiga, karakteristik menggunakan bimbingan karir yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, nilai dan guru terhadap kurikulum serta kemampuannya untuk merealisasikan bimbingan karir dalam salah satu kegiatan pembelajaran.<sup>18</sup>

Penelitian ini dilakukan di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya apa yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan motivasi bekerja Islami masyarakat setelah terjadinya covid dimana banyak masyarakat yang mengalami pemecatan karyawan dan menimbulkan perekonomian menurun. Dari penelitian sebelumnya yang membahas tentang pemilihan karir berbasis life skill dan pengenalan kerja maka dalam penelitian ini membahas tentang bagaimana upaya menumbuhkan motivasi kerja melalui bimbingan karir.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu “pengumpulan data yang dilakukan dengan penelitian di tempat terjadinya gejala-gejala yang diselidiki”. Dalam hal ini adalah Desa Jojog Pekalongan

---

<sup>17</sup> Nani Almuin, Solihatun, dan Sugeng Haryono, “Motivasi Pengembangan Dan Pematangan Karir Di Pondok Pesantren (Kajian di Pondok Pesantren al-Rabbani Cikeas)” *SOSIO-E-KONS*, Vol. 9 No. 1 April 2017

<sup>18</sup> Indah Lestari, “Meningkatkan Kematangan Karir Remaja melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills”, *Jurnal Konseling Gusjigang* Vol. 3 No. 1 (Januari-Juni 2017)

Lampung Timur. Secara metodologis penelitian ini bersifat kualitatif yakni penelitian yang berupaya menghimpun data, mengolah dan menganalisisnya serta menafsirkannya secara kualitatif. Secara metodologis penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang bersifat atau mempunyai karakteristik bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya (*Natural Setting*) dengan tidak merubah dalam bentuk simbol-simbol atau kerangka. Dalam hal ini mendeskripsikan upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan studi kasus yaitu tipe pendekatan dalam penelitian yang dalam penelaahannya kepada satu kasus dilakukan secara mendetail, mendalam, secara intensip dan komprehensif. Studi kasus bisa dilakukan terhadap individu, seperti lazimnya dilakukan oleh para ahli psikologi analisis; juga bisa dilakukan terhadap kelompok, seperti yang dilakukan oleh beberapa ahli antropologi, sosiologi dan psikologi sosial. Dengan studi kasus ini peneliti mencoba memahami dan menggambarkan keadaan subyek yang diteliti dengan detail dan mendalam terutama terkait upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, faktor pendukung dan penghambatnya.

## 2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah menjelaskan konsep dengan kata-kata atau istilah lain atau sinonimnya yang dianggap sudah dipahami oleh pembaca. Definisi seperti ini tampak seperti definisi yang tercantum dalam kamus, sehingga ada orang yang menyebutnya dengan definisi kamus.

### a) Motivasi Bekerja Islami

Motivasi bekerja Islami merupakan kondisi yang menimbulkan dorongan dalam diri seseorang, yang dapat mempengaruhi orang tersebut untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukannya. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini

adalah dorongan bekerja yang dimiliki oleh masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur

b) Bimbingan karir

Bimbingan karir adalah suatu proses bantuan layanan dan pendekatan terhadap individu, agar individu yang bersangkutan dapat mengenal dirinya, memahami dirinya, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depannya dengan bentuk kehidupan yang diharapkan untuk menentukan pilihannya dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusannya tersebut adalah yang paling tepat, sesuai dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang tepat. Bimbingan karir yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi pengertian bimbingan karir, tujuan dan fungsi bimbingan karir, jenis jenis layanan bimbingan karir, dan metode bimbingan karir yang dilakukan kepada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur agar dapat menumbuhkan motivasi bekerja Islami.

3. Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Sumber Data Primer

Jenis data primer adalah data pokok yang berkaitan dan diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Sedangkan sumber data primer adalah sumber data yang dapat memberikan data penelitian secara langsung. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu pemerintah Desa, pembimbing, tokoh masyarakat dan masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Sumber data sekunder ini diperlukan untuk memperkuat data dari primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah Sumber data sekunder dalam penelitian ini berbagai literatur yang diperoleh melalui buku, jurnal dan artikel yang membahas tentang tema yang dikaji dalam penelitian ini.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

##### a) Metode Observasi

Metode observasi yaitu usaha-usaha mengumpulkan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Jenis observasi dalam penelitian ini adalah non participant observer, yakni peneliti tidak turut aktif setiap hari berada di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur. Dalam penelitian ini metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data, antara lain:

- 1) Mengamati kegiatan proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.
- 2) Mengamati pembimbing yang memberikan bimbingan dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.
- 3) Mengamati kegiatan masyarakat yang dibimbing dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.
- 4) Mengamati lokasi penelitian dan lingkungan sekitar Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

##### b) Metode Interview atau Wawancara

Metode Interview yang sering juga disebut wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (interviewed). Penelitian yang dilakukan peneliti adalah wawancara bebas terpimpin, yakni wawancara yang dilakukan secara bebas dalam arti informan diberi kebebasan menjawab akan tetapi dalam batas-batas tertentu agar tidak menyimpang dari panduan wawancara yang telah disusun. Interview ini dilakukan untuk mendapatkan informasi terhadap data-data yang berkaitan dengan segala sesuatu tentang upaya

menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, faktor pendukung dan penghambatnya.

Obyek yang diwawancarai dalam penelitian ini, adalah pemerintah Desa, pembimbing, tokoh masyarakat dan masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

c) Metode Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, catatan harian, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat dan sebagainya. Dokumentasi ini digunakan peneliti untuk mengetahui data-data dokumen-dokumen yang terkait dengan gambaran umum Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dan dokumen terkait dengan upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Menurut Moleong triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.. Ada empat macam triangulasi yang digunakan sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori yaitu:

1. Triangulasi dengan sumber

Berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.

2. Triangulasi dengan menggunakan metode

Terdapat dua strategi yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa data dengan metode yang sama.



### 3. Trianggulasi penyidik

Adalah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali dengan derajat kepercayaan data.

### 4. Trianggulasi dengan teori

Berdasarkan anggapan bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Data trianggulasi yang peneliti gunakan adalah trianggulasi sumber yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan, suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda melalui metode kualitatif. Disamping itu agar penelitian ini tidak berat sebelah maka penulis menggunakan teknik members check.

Jadi maksud dari penggunaan pengelolaan data ini adalah peneliti mengecek beberapa data (members check) yang berasal selain pemerintah desa dan pembimbing peneliti juga mengecek data yang berasal dari tokoh masyarakat dan masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur secara komprehensif.

## 6. Metode Analisis Data

Analisis data kualitatif Untuk deskriptif yaitu menyajikan dan menganalisis fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Data yang dikumpulkan semata-mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi maupun mempelajari implikasi. Menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh Sugiono dilakukan secara interaktif melalui proses pengumpulan data, kemudian data collection, data reduction, data display, dan verification.

### a) Collection Data

Data collection berarti mengumpulkan data-data yang sudah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan untuk di jadikan satu sebagai bahan yang dikaji lebih jauh lagi.

### b) Reduction Data

Mereduksi data bisa berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Setelah data penelitian yang diperoleh di lapangan terkumpul, proses data reduction terus dilakukan dengan cara memisahkan catatan antara data yang sesuai dengan data yang tidak, berarti data itu dipilih. Data yang peneliti pilih adalah data dari hasil pengumpulan data lewat metode observasi, metode wawancara dan metode dokumenter.

Seperti data hasil observasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dari upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur. Semua data dari hasil wawancara dipilih mana data yang berkaitan dengan masalah penelitian.

c) Display Data

Menurut Miles dan Huberman dalam Imam Suparyogo dan Tobroni mengemukakan bahwa yang dimaksud Data Display adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang peneliti sajikan adalah data dari hasil reduksi, seperti data tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dari upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur yang sudah dipilih sesuai tujuan penelitian.

d) Verification Data/ Conclusion Drawing

Verification data/ conclusion drawing yaitu upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti. Kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan merupakan kesimpulan yang kredibel. Data yang sudah disajikan kemudian disimpulkan menjadi data temuan baru berupa deskripsi atau gambaran tentang implikasi upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

## **G. Sistematika Penulisan**

Pada pembahasan masalah di atas, peneliti berusaha menyusun kerangka penelitian secara sistematis agar pembahasan lebih terarah dan mudah dipahami. Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab I adalah pendahuluan. Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II adalah kerangka teoritik. Bab ini berisi tentang kerangka teori. Kerangka teori ini terdiri dari tiga sub bab yaitu sub bab pertama tentang motivasi kerja Islami meliputi pengertian motivasi kerja Islami, teori motivasi kerja Islami, unsur-unsur motivasi kerja Islami dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Islami. Sub bab kedua tentang bimbingan karir meliputi pengertian bimbingan karir, tujuan dan fungsi bimbingan karir, jenis-jenis layanan bimbingan karir, metode bimbingan karir. Sub Bab ketiga urgensi Bimbingan karier dalam menumbuhkan motivasi kerja Islami

Bab III adalah Data upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur. Bab ini terbagi menjadi tiga sub bab. Sub bab pertama berisi tentang gambaran Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, Sub bab kedua tentang proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dan sub bab ketiga tentang faktor pendukung dan penghambat dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

Bab IV adalah analisis upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur. Bab ini berisi tentang Analisis proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista

kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dan analisis faktor pendukung dan penghambat dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

Bab V adalah penutup. Bab yang terakhir ini membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian ini, saran serta penutup.

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### A. Motivasi Kerja Islami

##### 1. Pengertian Motivasi Kerja Islami

John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian OB (Organizational Behavior), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.<sup>19</sup> Konseling Islami adalah konseling yang tujuan dan gaya kerjanya didasarkan pada Islam. Konseling ini merupakan proses motivasi bagi individu untuk meningkatkan kesadarannya kembali ke agama. Konseling Islam bertujuan untuk membantu orang mengembangkan kesadaran dan komitmen keagamaan mereka sebagai hamba dan khalifah yang bertanggung jawab kepada Allah.<sup>20</sup>

Hubungannya dengan lingkungan kerja Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>21</sup> Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno, merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.<sup>22</sup>

Wexley and Yukl (1992 : 75), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Inti dari definisi

---

<sup>19</sup> Winardi , Op Cit, hlm. 02.

<sup>20</sup> Ulin Nihayah dkk, Konseling Interpersonal Dalam Menumbuhkan Kesehatan Mental Korban Bullying, Jurnal Bimbingan Konseling, Vol. 3 No. 2 Desember 2022 hal 77

<sup>21</sup> I Tiffin dan Mc. Cormick, E.S, *Industry Psychology*, (New Jersey : Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs Homewood Linolis, 2015), hlm. 47

<sup>22</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*(Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 72

motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi.<sup>23</sup>

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sutrisno, 2016). Hal serupa dikemukakan sarjana lainnya, bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017).<sup>24</sup>

Ernest J. Mc Cormick sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaviors relevant in work settings*” (Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).<sup>25</sup> Motivasi merangsang seseorang untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan insentif dan inducements. Seseorang di motivasi untuk mencapai sasaran hanya jika mereka merasakan seseorang yang dimotivasi dengan minat terbesar mereka untuk bekerja.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Kiki Cahaya Setiawan, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*”, Psikis-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (Desember, 2015), hlm 48

<sup>24</sup> Subhan Djaya, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi*”, Buletin Studi Ekonomi, hlm 74

<sup>25</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda Karya, 2014), Hlm. 43

<sup>26</sup> Hutomo, Prihatin Tiyanto Priagung, 2010, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Di Kabupaten Jepara)*”, Serat Acitya – Jurnal Ilmiah Untag Semarang.

Motivasi kerja islami bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul Khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).<sup>27</sup>

Menurut Pramandhika mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi bisa diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif).<sup>28</sup>

Menurut Aziz menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh umat Muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa.<sup>29</sup> Prinsip ini berasal dari keyakinan bahwa sebagai manusia yang memegang amanah di bumi, mereka harus menyadari adanya empat hal berikut:

- a) Seseorang giat dalam bekerja karena untuk mencari karunia Allah SWT, sebab Allah SWT telah menurunkan atau memberikan banyak sekali rezeki baik yang berupa sumber daya alam yang dapat di eksplorasi maupun yang membutuhkan proses baru untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia tersebut.

---

<sup>27</sup> Ali Hasan, Manajemen Bisnis Syariah, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm.70

<sup>28</sup> Pramandhika, Ananto. "Motivasi Kerja Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan". *Jurnal Pendidikan Undip*, Vol.2, Semarang, 2011, hlm 8

<sup>29</sup> Aziz, Rezy. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan". *Vol.1, No.6, Universitas Airlangga, 2014*, hlm 400

- b) Bekerja adalah salah satu perbuatan yang baik (amal salih), yang merupakan kunci untuk pencapaian (falah) kesuksesan sejati baik di dunia maupun di akhirat.
- c) Bekerja juga berarti beribadah sebagai bentuk ketakwaan kepada Allah SWT, oleh karena itu bekerja haruslah sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai.
- d) Pahala atas perbuatan baik tidak sebatas di dunia saja, tetapi akan terbawa hingga ke akhirat nanti, serta hukuman untuk perbuatan buruk juga tidak terbatas pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga akan dilaksanakan setelah kematian.<sup>30</sup>

Muslim dalam berjuang untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT dan menghindari murka-Nya, seorang muslim yang bekerja tidak sepenuhnya tergantung pada sistem penghargaan dari organisasi atau masyarakat, secara keseluruhan. Setiap upaya yang dilakukannya termotivasi oleh tujuan mulia, yaitu kesejahteraan di dunia ini, maupun di akhirat.<sup>31</sup> Menurut Hamka menyatakan bahwa penafsiran tentang motivasi kerja Islam dalam tafsir Al-Azhar dalam Surat *Al-Muthaffifin* ayat 26 yang berbunyi:

حَتَامُهُمْ مِسْكٌ وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ (المطففين: ٢٦)

Artinya: *“Laknya dari katsuiri; dan untuk demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba.”* (QS. Al-Muthaffifin:26)

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah menganjurkan berlombalah mengejar kedudukan yang mulia tiada taranya ini di akhirat; mahligai yang tinggi, minuman tersendiri dengan materai kasturi, dan di hadapan mata terbentanglah alam Surga yang penuh nikmat yang tiadakan putus. Janganlah berlomba berebut pangkat dengan tindak-menindak, tanduk-menanduk, tindih-menindih di dunia ini sehingga kadang-kadang untuk mencapai satu martabat, orang tidak keberatan mengorbankan saudaranya yang lain.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Aziz, Rezy. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan”, hlm 401

<sup>31</sup> Aziz, Rezy. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan”, hlm 401

<sup>32</sup> Hamka. *“Tafsir Al-Azhar”*. Jilid I, (Jakarta: Pustaka Pajimas, 2010), hlm 312



Jadi, motivasi kerja merupakan kondisi yang menimbulkan dorongan dalam diri seseorang muslim, yang dapat mempengaruhi orang tersebut untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukannya dan berjuang untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT dan menghindari murkanya.

Istilah motivasi kerja dalam Islami bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.<sup>33</sup> (Aravik, 2016). Firman Allah yang menjadi dasar hukum tentang motivasi kerja Islami adalah:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿10﴾ (الجمعه: 10)

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebarlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S. Al-Jumu’ah: 10).<sup>34</sup>

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبه: 105)

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(Q.S. At-Taubah:105).<sup>35</sup>

<sup>33</sup> Aravik, *Ekonomi Islam: Konsep, Teori dan Aplikasi serta Pandangan Pemikiran Ekonomi Islam dari Abu Ubaid sampai al-Maududi*, (Jakarta: Empat Dua Intranspublishing, 2016), hlm 32

<sup>34</sup> Departemen Agama RI., *Al-Qur’an dan Terjemah*, (Jakarta: Departemen Agama, 2013), hlm 933

<sup>35</sup> Departemen Agama RI., *Al-Qur’an dan Terjemah*, hlm 298

عن ابن امير رضي الله عنه. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم. اعمل عمل امرى  
يظن ان لن يموت ابدا واخذر حذر امرى يخس ان يموت غدا (رواه البيهقي)

Artinya: “*Bekerjalah seperti kerja orang yang meyakini dia tidak akan mati selamanya, dan berhati-hatilah seperti hati-hati orang yang khawatir ia mati besok pagi.*” ( H.R. Baihaqi).<sup>36</sup>

Menurut Maraghy surat Al-Jumu’ah ayat 10 menjelaskan apabila kamu telah menunaikan shalat jum’at, maka bertebaranlah untuk mengurus kepentingan-kepentingan duniawimu setelah kamu menunaikan apa yang bermanfaat bagimu untuk akhiratmu. Carilah pahala dari Tuhanmu, ingatlah Allah dan sadari *muraqabah* (kepengawasan)-Nya dalam segala urusanmu; karena Dialah Yang Maha mengetahui segala rahasia dan bisikan. Tidak ada sedikitpun yang tersembunyi bagi-Nya dari segala urusanmu. Mudah-mudahan kamu mendapatkan keberuntungan di dunia dan akhiratmu.<sup>37</sup>

Sedangkan pada surat At-Taubah ayat 105 penafsirannya menurut Maraghy dinyatakan bahwa dan katakanlah kepada orang-orang yang bertaubat itu hai Rasul, bekerjalah kamu untuk duniamu dan akhiratmu, untuk dirimu dan bangsamu, karena kerja itulah kunci kebahagiaan, bukan sekedar alasan yang dikemukakan ketika tidak berbuat apa-apa, atau sekedar mengaku giat dan bekerja keras. Dan Allah akan melihat pekerjaanmu, pekerjaan baik atau pekerjaan buruk.

Oleh karena itu wajiblah kalian takut kepada Allah dalam bekerja, dan wajib diingat bahwa Allah Maha Mengetahui tentang tujuan-tujuan dan niat-niat kalian. Maka, patutlah bagi orang yang beriman kepada Allah untuk bertaqwa padanya dalam rahasia atau terang-terangan, dan supaya senantiasa berada pada batas-batas syariat-nya, dan amalmu itu pun akan diketahui oleh Rasul-Nya dan seluruh kaum muslimin, dan mereka akan menimbanginya dengan timbangan iman yang dapat membedakan mana yang ikhlas dan mana yang munafik. Mereka semua akan menjadi saksi-saksi atas orang lain.<sup>38</sup>

Ahmad dan Al-Baihaqi meriwayatkan, bahwa Nabi SAW bersabda: “Andaikan salah seorang diantara kamu beramal dalam sebuah batu besar yang tertutup rapat, tidak mempunyai pintu atau jendela, niscaya Allah akan mengeluarkan amalnya itu

48 <sup>36</sup> Jalaluddin Abdul Rahman as-Suyuthi, *Jami’us Shaghir*, (Bandung: Al-Ma’arif, tth), hlm

172 <sup>37</sup> Ahmad Musthafa Al Maraghy, *Tafsir Al-Maraghy*, (Semarang: Toha Putra, 2010), hlm

<sup>38</sup> Ahmad Musthafa Al Maraghy, *Tafsir Al-Maraghy*, hlm 35

kepada umat manusia, apapun bentuk amal itu.. pada ayat tersebut, terdapat isyarat bahwa keridhaan kelompok kaum mu'minin yang menunaikan hak-hak keimanan menempati kedudukan sesudah keridhaan Allah dan Rasul-Nya.<sup>39</sup>

Ayat dan sabda Nabi tersebut dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa persyaratan agar manusia bisa mempertahankan eksistensinya di dunia ini, maka harus terus-menerus dan berencana meningkatkan dirinya untuk menciptakan hari esok yang lebih baik dan mulia dalam kehidupan di dunia dan akhirat. Jelaslah mereka harus bekerja yang lebih baik dan selalu mendekatkan diri kepada Allah.

## 2. Teori Motivasi Kerja

Berdasarkan pada pengertian tentang motivasi kerja, beberapa ahli mengemukakan teori motivasi sebagai berikut :

### a. Teori Hierarki Kebutuhan

Kebutuhan merupakan suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.<sup>40</sup>

Menurut Abraham Maslow sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara, dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:<sup>41</sup>

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk

---

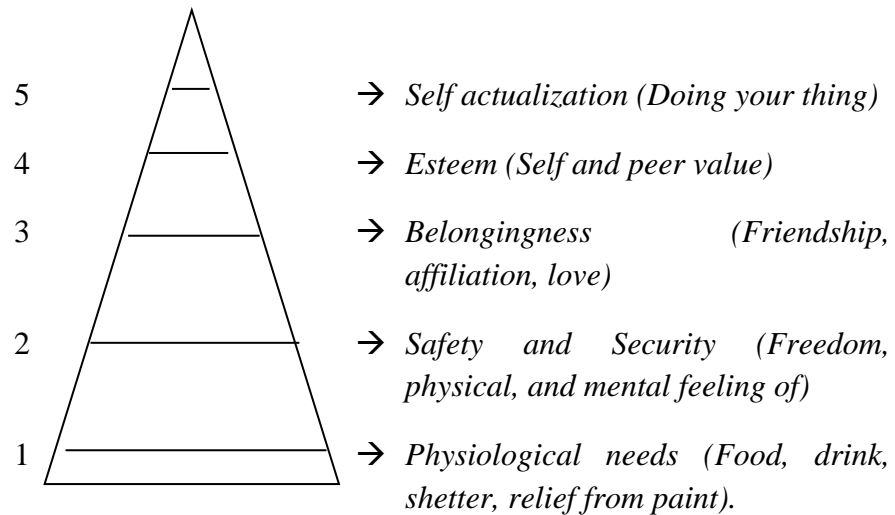
<sup>39</sup> Ahmad Musthafa Al Maraghy, *Tafsir Al-Maraghy*, hlm 35

<sup>40</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 94

<sup>41</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 95

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki kebutuhan dari Maslow dapat digambarkan dengan bentuk piramida seperti dalam gambar 1.<sup>42</sup>



#### b. Teori Dua Faktor

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg mengemukakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau kegagalan individu itu.<sup>43</sup>

Berdasarkan hasil penelitian Herzberg pada *Psychological Service of Pittsbrugh* yang dikutip oleh Winardi, menyatakan bahwa teori dua faktor membedakan faktor-faktor higienik dan motivator membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: kelompok satisfiers atau motivator dan kelompok dissatisfiers atau hygiene factors. Satisfiers (motivator) merupakan faktor-faktor yang merupakan sumber kepuasan kerja. Dissatisfiers (hygiene factors) merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 95

<sup>43</sup> Robbins, P. S., & Judge, T. A, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta Selatan: Salemba, 2015), hlm. 212

<sup>44</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta ; Prenada Media, 2014), hlm. 360

Herzberg sebagaimana dikutip oleh Miftah Thoha, mengemukakan bahwa faktor *hygiene* bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor *hygiene* mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan. Menurut Herzberg, faktor ini tidak memotivasi para karyawan dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat memotivasi para karyawan adalah *motivator*. Menurut teori Herzberg, agar para karyawan bisa termotivasi, maka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi.<sup>45</sup>

### 3. Indikator Motivasi Kerja Islami

Setiap orang ingin mempunyai motivasi yang lebih besar, tetapi mereka tidak sungguh-sungguh memahami arti kata ini. orang akan berkata bahwa mereka ingin menjadi lebih termotivasi. Pemimpin pada dasarnya berkeinginan untuk mempunyai suatu regu atau kelompok yang lebih termotivasi. Motivasi mempersilahkan seseorang untuk melakukan sesuatu sebab orang tersebut memang ingin melakukannya. Motivasi menyangkut kerja berat ke arah masa depan pekerjaan, dalam arti sesuatu akan menunjukkan sikap yang termotivasi oleh suatu tujuan, masa depan dan karir dalam kerja.

Tiffin dan Mc. Cormik<sup>46</sup> mengemukakan bahwa indikator ada tidaknya motivasi dalam kerja pada pekerja dapat diketahui dari :

- 1) Keuletan : merupakan pengerahan segenap daya upaya dalam bekerja. Pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan giat dan ulet dalam bekerja.
- 2) Tingkat presensi : meliputi kehadiran dan ketidakhadiran pekerja pada waktu bekerja. Maka yang tinggi membuat frekuensi kehadiran pekerja lebih banyak dibanding ketidakhadirannya.
- 3) Kemajuan : meliputi kesempatan berkembang, motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja berusaha untuk maju dalam kerja.

---

<sup>45</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 231

<sup>46</sup> I Tiffin dan Mc. Cormick, E.S, *Industry Psychology*, (New Jersey : Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs Homewood Linolis, 2015), hlm. 83

- 4) Pencapaian prestasi merupakan pencapaian target yang telah ditentukan atau melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan adil kerja yang berkualitas. Makin tinggi prestasi membuat pekerja dapat mencapai target, bahkan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Denny<sup>47</sup> berpendapat bahwa indikator pribadi yang menunjukkan motivasi kerja tinggi adalah pribadi yang memperhatikan karakteristik sebagai berikut :

- 1) Bersikap positif, yaitu : percaya diri, bertanggung jawab dan disiplin
- 2) Memiliki dorongan untuk mencapai sesuatu, yaitu karir dan masa depan
- 3) Memiliki harapan untuk membuahkan hasil

Mangkunegara<sup>48</sup> menyebutkan bahwa indikator orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik serta berjuang untuk merealisasikannya
- 3) Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya
- 4) Melakukan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan
- 5) Mempunyai keinginan menjadi orang yang menguasai bidang tertentu

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja adalah keuletan, tingkat presensi, bertanggung jawab, pencapaian prestasi dan memiliki dorongan untuk mencapai kemajuan.

Menurut Muwafik Saleh menyatakan bahwa banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhiratkelak.<sup>49</sup> Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian

---

<sup>47</sup> Richard Denny, *Sukses Memotivasi*, (Jakarta : PT. Gramedia, 2012), hlm. 24

<sup>48</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda Karya, 2014), hlm. 104

<sup>49</sup> Saleh, Akh Muwafik. *Bekerja dengan Hati Nurani*. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 65.

yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Bekerja mestilah berniat karena Allah SWT sebagai kewajiban dari Allah yang harus dilakukan oleh setiap hamba untuk diri, keluarganya dan orang yang menjadi tanggungannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

2) Takwa Dalam Bekerja

Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan
- b) Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, dan sebagainya
- c) Taat pada aturan
- d) Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal

3) Ikhlas Dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari

Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan Ikhlas yaitu:

- a) Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT
- b) Bersih dari segala maksud pamrih dan ria
- c) Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan
- d) Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup. Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.<sup>50</sup>

## **B. Bimbingan Karir**

### **1. Pengertian Bimbingan Karir**

Bimbingan dalam Bahasa Inggris disebut “guidance” berasal dari kata kerja “to get” yang artinya membimbing, menunjukkan atau membimbing orang lain.<sup>51</sup> Pengertian bimbingan adalah menunjukkan, memberi jalan, atau menuntun orang lain ke arah tujuan yang lebih bermanfaat bagi hidupnya di masa kini dan masa datang.<sup>52</sup> Pengertian “Bimbingan” sendiri menurut Bruce Shretzer dan Shelly C. Stone, diartikan sebagai “the process of helping individuals to understand themselves and their world. Menurut Prayitn dan Eman antipun istilah tersebut diartikan sebagai proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh yang ahli kepada seseorang atau beberapa individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa, agar orang yang dibimbing tersebut dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri secara mandiri dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada serta dapat

---

<sup>50</sup> Saleh, Akh Muwafik. *Bekerja dengan Hati Nurani*. hlm. 65.

<sup>51</sup> Agus Riyadi, Hendry Hermawan Adinugraha, *The Islamic counseling construction in da'wah science structure*, Journal of advance guidance and counseling vol. 2 No 1 (2021), hlm 15.

<sup>52</sup> Arifin, *Pedoman Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan Agama*, (Jakarta: Golden Terayon Press, 2009), hlm. 1



mengembangkan berdasarkan norma norma yang berlaku.<sup>53</sup> Mandiri atau sering juga disebut berdiri di atas kaki sendiri merupakan kemampuan seseorang untuk tidak bergantung kepada orang lain, terutama orang tua dan orang-orang di sekitarnya serta dapat bertanggung jawab atas semua hal yang telah dilakukannya. Selain itu ada juga yang menyatakan bahwa individu yang mandiri adalah individu yang berani mengambil keputusan sendiri dengan dilandasi oleh pemahaman akan segala konsekuensinya.<sup>54</sup>

Bimbingan adalah bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu-individu dalam menghindari atau mengatasi kesulitan-kesulitan di dalam kehidupannya agar individu atau sekumpulan individu-individu itu dapat mencapai kesejahteraan hidupnya.<sup>55</sup> Kesejahteraan hidupnya dicapai melalui kompetensi sosial yang mencakup kemampuan mengimplementasi kolaborasi ditempat kerja nantinya, berperan dalam suatu organisasi atau suatu pekerjaan, dan dalam kegiatan profesi bimbingan<sup>56</sup>. Karier adalah medium dimana kita memperoleh syarat-syarat kehidupan pokok, sebagai alat ukur untuk menggambarkan, mengklasifikasi, dan mengevaluasi diri dan orang lain, dan merupakan suatu mekanisme dimana kita mengubah diri kita dan orang-orang sekitar kita. Mubarok (2002) menjelaskan bahwa bimbingan merupakan proses komunikasi yang bertujuan untuk memberikan bantuan kepada individu yang memiliki masalah baik secara fisik maupun mental dalam rangka untuk memahami potensi mereka untuk menemukan solusi dari masalah yang mereka hadapi dengan mengembangkan potensi dalam diri individu.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> Komarudin, *Mengungkap Landasan Filosofis Keilmuan Bimbingan Konseling Islam*, *International journal Ihya' Ulum AL-Din*, Volume 17 no 2 2015 Hal 213

<sup>54</sup> Novia, Rohmawati. "Kemendirian Siswa Dalam Merencanakan Karir Ditinjau dari Persepsi Siswa Tentang Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir". *Indonesian Journal of Guidance and Counseling Theory and Application*, Vol 8 No 02 Cilacap 2019 hal 68

<sup>55</sup> Walgito, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, (Yogyakarta, Andi Offset, 2010), hlm. 4

<sup>56</sup> Mugi Lestari, *Kompetensi profesional guru bimbingan dan konseling dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling*, *Journal of Advanced Guidance and Counseling* Vol 2 No 4 (2013)

<sup>57</sup> Umi Habibah, Ade Sucipto, *Building peer social support as a mental disorder solution for the blind*, *Journal of Advanced Guidance and Counseling* Vol 1 No 1 (2020). Hlm. 77.

Bimbingan karir atau jabatan (*vocational guidance*) merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu siswa dalam memecahkan masalah karir untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya, baik pada waktu itu maupun pada masa yang akan datang.<sup>58</sup>

Bimbingan karir adalah suatu proses bantuan layanan dan pendekatan terhadap individu, agar individu yang bersangkutan dapat mengenal dirinya, memahami dirinya, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depannya dengan bentuk kehidupan yang diharapkan untuk menentukan pilihannya dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusannya tersebut adalah yang paling tepat, sesuai dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang tepat.<sup>59</sup>

Bimbingan karir yang berbasis merupakan stimulasiperkembangan karir, untuk memberikan pandangan dan alternatif lain dalam pemilihan karirnya. Dan Melalui program ini memungkinkan diintegrasikan unsur-unsur kewirausahaan yaitu bimbingan agar muslim mencapai kemandirian, memiliki orientasi pada kesuksesan, disiplin, kreatif, inovatif, tangguh dan berani mengambil resiko yang moderat. Keterampilan kerja dan berkarya diharapkan mampu dimiliki oleh para seseorang, sehingga nantinya terbiasa mandiri dan mencukupi kebutuhannya.<sup>60</sup> Pekerjaan didefinisikan sebagai keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk memenuhi tugas-tugas dan tanggung jawab dari posisi serupa lintas situasi kerja yang berbeda.<sup>61</sup> Islam juga tidak menutupi bahwa SDM yang berkualitas selayaknya harus dimiliki oleh setiap muslim, sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya, hubungan ini jelas akan terbentuk pada jiwa kemandirian umat Islam dalam berwirausaha. Melalui Bimbingan dan konseling agama pada dasarnya merupakan bantuan mental spiritual dimana diharapkan dengan melalui kekuatan iman dan takwanya kepada Tuhan seseorang mampu menghadapi problem hidupnya. Problematika hidup tersebut berkaitan dengan masalah pekerjaan, masalah keluarga,

---

<sup>58</sup> Anas Salahudin, *Bimbingan & Konseling*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 24

<sup>59</sup> Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 16

<sup>60</sup> Nani Almuin, Solihatun, dan Sugeng Haryono, *Motivasi Pengembangan Dan Pematangan Karir Kewirausahaan Di Pondok Pesantren (Kajian di Pondok Pesantren al-Rabbani Cikeas)*, *Sosio-E-Kons*, Vol. 9 No. 1 April 2017

<sup>61</sup> Dewinta Ramadani dkk, " *Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas*, *jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, vol 12 No 01 2020

masalah sekolah, masalah sosial dan juga yang berhubungan langsung dengan keyakinan agama itu sendiri.<sup>62</sup> Menurut Abraham Maslow seperti yang dikutip Muhammad Sirozi, SDM yang berkualitas di antaranya memiliki karakteristik seperti gemar mencipta, berkreasi, dan menemukan penemuan-penemuan dalam skala besar.<sup>63</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, bimbingan karir dapat bermakna suatu bantuan dari pembimbing kepada terbimbing (peserta didik) dalam menghadapi dan memecahkan masalah-masalah karir. Dengan kata lain, bimbingan karir adalah suatu proses pemberian bantuan dari seseorang yang ahli atau pembimbing kepada individu/kelompok agar mereka dapat mengembangkan kemampuannya secara optimal dan dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan untuk pilihan merencanakan hidupnya dimasa yang akan datang berkenaan dengan, studi lanjutan, jabatan dan karir untuk kesejahteraan hidup ditempat yang akan jadi tujuannya.

## 2. Tujuan dan Fungsi Bimbingan Karir

Suatu kegiatan bimbingan karir memiliki tujuan yang hendak dicapai, menurut Gani tujuan tersebut adalah:

- 1) Mengetahui potensi, minat, dan kecakapan dalam diri.
- 2) Mengetahui tingkat kepuasan yang diperoleh dari suatu pekerjaan.
- 3) Mengetahui jenis pekerjaan yang berkaitan dengan potensi dan minat.
- 4) Memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan.
- 5) Memperoleh pengarahan mengenai suatu pekerjaan yang telah dipilih.
- 6) Mengetahui jenis-jenis pendidikan atau latihan yang perlu ditempuh untuk suatu pekerjaan.
- 7) Memberikan penilaian pekerjaan secara tepat.
- 8) Dapat memahami nilai-nilai yang pada diri serta masyarakat.
- 9) Mengetahui dan mengatasi hambatan-hambatan yang ada pada diri dan lingkungannya.
- 10) Timbulnya kesadaran mengenai kebutuhan masyarakat.

---

<sup>62</sup> Ema Hidayanti, *Optimalisasi Pelayanan Bimbingan dan Konseling Agama bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)*, Dimas, Vol 13, No 2 Tahun 2013 hlm 363

<sup>63</sup> Muhammad Sirozi, *Agenda Strategis Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: AK Group, 2014), hlm. 137

11) Dapat merencanakan karir dan kehidupan di masa depan yang serasi.<sup>64</sup>

Tujuan khusus bimbingan karier yaitu membantu atau memfasilitasi perkembangan individu agar memiliki kemampuan-kemampuan sebagai berikut.

- 1) Memahami dan menilai dirinya, terutama potensi dasar (bakat, minat, sikap, kecakapan, dan cita-cita) yang terkait dengan dunia kerja yang akan dimasukinya kelak.
- 2) Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya, sehingga menumbuhkan sikap positif terhadap dunia kerja.
- 3) Mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta memahami jenis-jenis pendidikan dan/atau pelatihan yang diperlukan untuk mengembangkan karier dalam bidang pekerjaan tertentu.
- 4) Menemukan dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya.
- 5) Merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial-ekonomi.
- 6) Membentuk pola-pola karier, yaitu kecenderungan arah karier. Misalnya, apabila seorang siswa bercita-cita menjadi pemandu wisata, dia senantiasa harus mengarahkan dirinya kepada kegiatan-kegiatan yang relevan dengan karier kepariwisataan.<sup>65</sup>

Jadi layanan bimbingan karier diperlukan sebagai bagian integral dari bimbingan dan konseling yang dapat membantu siswa mengatasi dan menuntaskan permasalahan-permasalahan karir sehingga seseorang memiliki kematangan eksplorasi karir.

---

<sup>64</sup> R. Gani, *Bimbingan Karier*, (Bandung: CV Angkasa, 2005), hlm. 45

<sup>65</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Dasar-Dasar Bimbingan Karir di Sekolah*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2014), hlm. 33

Menurut Hallen bahwa fungsi bimbingan karier sering diartikan sebagai sifat bimbingan. Fungsi utama bimbingan karier dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Fungsi penyaluran, meliputi mengenalkan kepada siswa terkait pendidikan dan pekerjaan, kemampuan dan minat serta batasannya, membantu siswa ketika waktunya untuk memilih dan memutuskan.
- 2) Fungsi penyesuaian, yaitu memberikan bantuan kepada siswa untuk memperoleh penyesuaian pribadi dan memberikan bantuan kepada siswa untuk memperoleh perkembangan dalam diri secara optimal.

Fungsi ini dilaksanakan dengan tujuan membantu peserta didik dalam mengidentifikasi, memahami, menghadapi, dan memecahkan masalah-masalahnya. Dalam memberikan fungsi bimbingan karier, tidak hanya memberi informasi begitu saja atau diarahkan pada suatu tujuan atau dalam bentuk dilayani. Namun, dengan cara diberi bantuan untuk mengerti, memahami dan mengembangkan potensi-potensi. Potensi-potensi yang dimaksud antara lain bakat, minat, dan kemampuan.<sup>66</sup> Selain itu juga untuk menyelesaikan suatu masalah dan agar adanya perubahan yang terjadi pada masyarakat.<sup>67</sup>

### 3. Indikator Bimbingan Karir

Menurut Super sebagaimana dikutip oleh Ita Juwitaningrum pengukuran karir merupakan usaha menilai kesiapan individu untuk mengambil keputusan-keputusan yang diperlukan pada saat tertentu.<sup>68</sup> Crites sebagaimana dikutip oleh Ita Juwitaningrum juga mengembangkan suatu model komprehensif yang ditujukan bagi remaja, dengan merumuskan indikator bimbingan karir untuk menciptakan kematangan karir kedalam empat dimensi, yaitu:

---

<sup>66</sup> Sofi Siti Sofiah, "Aplikasi Fungsi Bimbingan Karier dan Minat Siswa Melanjutkan Pendidikan ke Perguruan Tinggi", *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Konseling dan Psikoterapi Islam* 6, no. 1 (2018): 82, diakses pada 25 september 2022, <https://jurnal.fdk.uinsgd.ac.id/index.php/irsyad>

<sup>67</sup> Maryatul Kibtiyah, "pendekatan Bimbingan dan Konseling Bagi Korban Pengguna Narkoba" *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol 35, No 1, Januari-Juni 2015 hlm 63

<sup>68</sup> Ita Juwitaningrum, "Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK", *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan dan Konseling* 2013, Vol. 2, No. 2

- 1) Dimensi Konsistensi Pemilihan Karir Dimensi mengandung aspek-aspek kemandirian individu untuk mengambil keputusan dalam waktu yang berbeda; kemandirian dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang dipilihnya; kemandirian dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan tingkat pekerjaan, kemandirian di dalam memilih pekerjaan dengan adanya pengaruh keluarga.
- 2) Dimensi Realisme dalam Pemilihan Karir Dimensi ini mengandung aspek kesesuaian antara kemampuan individu dengan pekerjaan yang dipilihnya; kemampuan antara keinginan dengan pekerjaan yang dipilihnya; mampu mengambil keputusan untuk memilih pekerjaan yang sifat kepribadiannya; dan dapat menyesuaikan antara tingkat status sosial dengan pekerjaan yang dipilihnya
- 3) Dimensi Kompetensi Pemilihan Pekerjaan Dimensi ini memiliki aspek-aspek mengenai kemampuan individu dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, rencana yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan; memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dipilihnya; mengevaluasi kemampuan diri dalam hubungannya dengan pemilihan pekerjaan; dan menetapkan tujuan pekerjaan yang hendak dipilihnya.
- 4) Dimensi Sikap dalam Pemilihan Pekerjaan Dimensi ini mengandung aspek-aspek tentang keaktifan individu dalam proses pengambilan keputusan; bersikap dan berorientasi positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai kerja yang dipilihnya; tidak tergantung pada orang lain dalam memilih pekerjaan; mendasarkan faktor-faktor tertentu menurut kepentingannya di dalam memilih pekerjaan; dan memiliki ketepatan konsepsi dalam pengambilan keputusan pekerjaan.<sup>69</sup>

Crites menyatakan bahwa pengukuran kematangan karir dari bimbingan karir yang dilakukan mengandung dua manfaat yaitu

- 1) fungsi penelitian, dalam hal ini memungkinkan kita "mengetes" aspek-aspek teoretis dan perkembangan karir

---

<sup>69</sup> Ita Juwitaningrum, "Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK",

- 2) fungsi praktis, yakni menyajikan suatu diagnosis tentang laju dan kemajuan individu, dan arena itu menyarankan strategi-strategi intervensi guna peningkatan perkembangan tersebut.<sup>70</sup>

Indikator dari bimbingan karir lebih difokuskan kepada arah karir remaja dikaitkan dengan dimensi sikap dan kompetensi dalam pemilihan karir dengan latar belakang keilmuan yang sedang ditekuni.

#### 4. Jenis Bimbingan Karir

Menurut Tohirin dalam bukunya bimbingan dan konseling bahwa jenis-jenis bimbingan karir antara lain :

- 1) Orientasi. Layanan orientasi mencakup: Suasana, lembaga, dan objek karier (kerja)<sup>71</sup>
- 2) Layanan informasi tentang diri sendiri yang mencakup:
  - a) Kemampuan intelektual,
  - b) Bakat khusus di bidang akademik,
  - c) Minat-minat umum dan khusus,
  - d) Hasil belajar dalam bidang studi,
  - e) Sifat-sifat kepribadian yang ada relevansinya dengan karier seperti potensi kepemimpinan, kerajinan, kejujuran, keterbukaan dan lain sebagainya.
  - f) Nilai-nilai kehidupan dan cita-cita masa depan,
  - g) Keterampilan-keterampilan khusus yang dimiliki siswa,
  - h) Kesehatan fisik dan mental,
  - i) Kematangan vokasional dan lain sebagainya.
- 3) Layanan informasi tentang lingkungan hidup yang relevan bagi perencanaan karier yang mencakup:
  - a) Informasi pendidikan (educational information),
  - b) Informasi jabatan (vocational information) atau informasi karier (career information) dan lain-lain.
- 4) Layanan penempatan

---

<sup>70</sup> Crites, John. (1981). Career Conseling: Model, Method, and Materials. New York: Mc. Graw-Hill Inc

<sup>71</sup> *Ibid*,133

Layanan penempatan merupakan usaha-usaha membantu siswa merencanakan masa depannya selama masih dibangku sekolah dan sesudah tamat, dalam mengambil program studi tertentu sebagai studi lanjutan atau langsung bekerja. Layanan penempatan mencakup: Perencanaan masa depan, Pengambilan keputusan, Penyaluran ke salah satu studi akademik, program kegiatan ekstrakurikuler, program persiapan prajabatan. Pemantapan dan reorientasi apabila diperlukan, dan Pengumpulan data dalam rangka penelitian terhadap mereka yang sudah tamat sekolah.<sup>72</sup>

### **5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Bimbingan Karir**

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan karir adalah faktor internal dan eksternal, keduanya saling berpengaruh dan berinteraksi secara positif terhadap pilihan karir dan perkembangan karir. Beberapa faktor internal tersebut membentuk keunikan kepribadian individu, adalah: Taraf intelegensi (kemampuan siswa untuk mencapai prestasi), Bakat khusus (kemampuan menonjol yang dimiliki seseorang), Minat (kecenderungan yang menetap pada diri seseorang), Sifat-sifat kepribadian, Nilai-nilai kehidupan yang dijadikan pegangan hidup, Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri, dan Keadaan jasmani, seperti tinggi badan, berat badan, jenis kelamin. Sedangkan beberapa faktor eksternal tersebut yaitu Status sosial ekonomi keluarga, Prestasi akademik siswa, Pendidikan sekolah, Tuntutan yang melekat masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan, dan Lingkungan yang bersifat potensial.<sup>73</sup>

### **6. Metode Bimbingan Karir**

Metode informasi karir dapat ditempuh melalui metode bimbingan kelompok untuk masalah-masalah yang sifatnya kelompok, dan metode

---

<sup>72</sup> Tohirin, Op. Cit., 132

<sup>73</sup> Ulifa Rahma, *Bimbingan Karir Siswa...*, hlm. 44 - 47.



individual untuk masalah yang sifatnya pribadi serta bimbingan klasikal yang dilakukan didalam kelas. Yaitu:

1) Bimbingan kelompok Bimbingan

Kelompok dilakukan untuk membantu siswa memecahkan masalah melalui kegiatan kelompok. Masalah yang dipecahkan bersifat kelompok, yaitu yang dirasakan bersama oleh kelompok atau oleh individu sebagai anggota kelompok. Penyelenggaraan bimbingan kelompok dimaksudkan untuk memecahkan masalah bersama atau membantu individu dalam bingkai kelompok. Bimbingan kelompok antara lain:

a) Program Home Room

Program ini dilakukan diluar jam pelajaran dengan menciptakan kondisi sekolah atau kelas seperti di rumah sehingga tercipta kondisi yang bebas dan menyenangkan. Dengan kondisi tersebut siswa dapat mengutarakan perasaannya seperti di rumah sehingga timbul suasana keakraban. Tujuan utama program ini adalah agar guru dapat mengenal siswanya secara lebih dekat sehingga dapat membantunya secara efisien.

b) Karyawisata

Karyawisata dilaksanakan dengan mengunjungi dan mengadakan peninjauan pada objek-objek yang menarik yang berkaitan dengan pelajaran tertentu. Mereka mendapatkan informasi yang mereka butuhkan. Hal ini akan mendorong aktivitas penyesuaian diri, kerjasama, tanggung jawab, kepercayaan diri serta mengembangkan bakat dan cita-cita.

c) Diskusi kelompok

Diskusi kelompok merupakan suatu cara di mana siswa memperoleh kesempatan untuk memecahkan masalah secara bersama-sama. Setiap siswa memperoleh kesempatan untuk mengemukakan pikirannya masing-masing dalam memecahkan suatu masalah. Dalam melakukan diskusi siswa diberi peran-peran tertentu seperti pemimpin diskusi dan notulis dan siswa lain

menjadi peserta atau anggota. Dengan demikian akan timbul rasa tanggung jawab dan harga diri.

d) Kegiatan Kelompok

Kegiatan kelompok dapat menjadi suatu teknik yang baik dalam bimbingan, karena kelompok dapat memberikan kesempatan pada individu (para siswa) untuk berpartisipasi secara baik. Banyak kegiatan tertentu yang lebih berhasil apabila dilakukan secara kelompok. Melalui kegiatan kelompok dapat mengembangkan bakat dan menyalurkan dorongan-dorongan tertentu dan siswa dapat menyumbangkan pemikirannya. Dengan demikian muncul tanggung jawab dan rasa percaya diri.

e) Sociodrama

Sociodrama dapat digunakan sebagai salah satu cara bimbingan kelompok. sociodrama merupakan suatu cara membantu memecahkan masalah siswa melalui drama. Masalah yang didramakan adalah masalah-masalah sosial. Metode ini dilakukan melalui kegiatan bermain peran. Dalam sociodrama, individu akan memerankan suatu peran tertentu dari situasi masalah sosial. Pemecahan masalah individu diperoleh melalui penghayatan peran tentang situasi masalah yang dihadapinya. Dari pementasan peran tersebut kemudian diadakan diskusi mengenai cara-cara pemecahan masalah.

f) Psikodrama

Hampir sama dengan sociodrama. Psikodrama adalah upaya pemecahan masalah melalui drama. Bedanya adalah masalah yang didramakan. Dalam sociodrama masalah yang diangkat adalah masalah sosial, akan tetapi pada psikodrama yang didramakan adalah masalah psikis yang dialami individu.

g) Pengajaran Remedial

Pengajaran remedial (remedial teaching) merupakan suatu bentuk pembelajaran yang diberikan kepada seorang atau beberapa orang siswa untuk membantu kesulitan belajar yang

dihadapinya. Pengajaran remedial merupakan salah satu teknik pemberian bimbingan yang dapat dilakukan secara individu maupun kelompok tergantung kesulitan belajar yang dihadapi oleh siswa.<sup>74</sup>

Bimbingan karir kelompok dapat mengaktifkan dinamika kelompok untuk membahas berbagai hal yang berguna bagi pengembangan pribadi atau pemecahan masalah individu yang menjadia peserta kegiatan kelompok. Dalam bimbingan kelompok di bahas topik-topik umum yang menjadi kepedulian bersama anggota kelompok. Topik-topik tersebut dibahas melalui suasana dinamika kelompok yang intens dan konstruktif, di ikuti oleh semua anggota dibawah bimbingan pemimpin kelompok (konselor). Di manapun layanan itu dilaksanakan, harus terjamin bahwa dinamika kelompok dapat berkembang dengan sebaik-baiknya untuk mecapai tujuan layanan bimbingan kelompok itu sendiri.

## 2) Metode Bimbingan Individu (Konseling Individual)

Melalui metode ini upaya pemberian bantuan dipergunakan secara individual dan langsung bertatap muka (berkomunikasi) antara pembimbing (konselor) dengan siswa (klien).<sup>75</sup> Dengan perkataan lain pemberian bantuan diberikan dilakukan melalui hubungan yang bersifat face to face relationship (hubungan empat mata), yang dilaksanakan dengan wawancara antara (pembimbing) konselor dengan siswa (klien). Masalah-masalah yang dipecahkan melalui teknik konseling, adalah masalah-masalah yang bersifat pribadi.

## 3) Bimbingan Klasikal

Bimbingan klasikal adalah salah satu pelayanan dasar bimbingan yang dirancang menuntut konselor untuk melakukan kontak langsung dengan para peserta didik dikelas secara terjadwal. Kegiatan bimbingan kelas ini bisa berupa diskusi kelas atau curah pendapat. Bimbingan

---

<sup>74</sup> Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah (Berbasis Integrasi)*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm. 273-278

<sup>75</sup> Zainal Aqib, *Ikhtisar Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Yrama Widya, Bandung, 2014, Hlm. 45

klasikal adalah bimbingan yang diberikan kepada sejumlah siswa yang tergabung dalam suatu kegiatan pengajaran. Bimbingan klasikal adalah bimbingan yang berorientasi pada kelompok siswa dalam jumlah yang cukup besa antara 30-40 orang peserta didik (kelas)<sup>76</sup>. Bimbingan klaksikal pada penerapannya di sekolah atau madrasah, bimbingan klasikal dibuatkan jam tersendiri yang dimasukkan dalam jadwal mata pelajaran peserta didik.

## 7. Tahapan-Tahapan Bimbingan Karir

Proses perkembangan karier dibagi atas lima tahap, yaitu:

- a) Tahap pengembangan (growth) mulai dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun. Anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-conceptstructure*)
- b) Tahap eksplorasi (exploration) dari umur 15 sampai 24 tahun. Orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
- c) Tahap pemantapan (establishment) dari umur 25 sampai 44 tahun. Bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk-beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu.
- d) Tahap pembinaan (maintenance) dari umur 45 tahun sampai 64 tahun. Orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
- e) Tahap kemunduran (decline). Orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

Kelima tahap ini dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan karier (*vocational developmental tasks*).<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Mastur, Triyono, Materi Layanan Bimbingan Klasika Bimbingan Dan Konseling Bidang Bimbingan Karir, Paramitra Publishing, Yogyakarta, 2014, Hlm. 1

<sup>77</sup> Walgito, "BIMBINGAN KARIR dan Tips Berkarier", LeutikaPrio, 2015 hlm 4

Tujuan konseling jika dikaitkan dengan tahapan-tahapan karir anantara lain :

- 1) Masa pra karier tujuannya yaitu :
  - a) Memberikan pemahaman yang baik kepada siswa tentang makna karir yang akan dilalui pada masa selanjutnya.
  - b) Menyadarkan diri siswa bahwa pada suatu saat nanti setelah masa pendidikan yang ia lalui berakhir sesungguhnya ia akan melalui masa masa berkarir.
  - c) Siswa mendapatkan sejumlah informasi karir yang ada pada masyarakat dan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh karir yang ingin dilaluinya.
  - d) Membimbing dalam melahirkan mentalitas yang baik untuk mendapatkan kerja dan membuka peluang kerja.
- 2) Masa berkarir tujuannya adalah :
  - a) Memberikan pemahaman dan pengenalan tentang dunia kerja yang baru yang dimasuki
  - b) Membimbing klien dalam membentuk kerja sama yang baik dan timework yang solid serta memiliki kecakapan dalam menejemen waktu yang berkaitan dengan kebutuhan diri sendiri maupun karir yang dilalui.
  - c) Menangani berbagai permasalahan psikologis yang terjadi di lingkungan tempat klien bekerja yang akan mengganggu perjalanan karirnya.
- 3) Pasca karir yang tujuannya adalah
  - a) Hindarnya individu dari berbagai persoalan yang ada
  - b) Klien mampu memecahkan berbagai persoalan karir yang ada dan problem solving terhadap masalah yang sedang dihadapi tersebut
  - c) Pengembangan karir klien berjalan dengan baik dan sukses sesuai dengan potensi dirinya, seperti kecerdasan dan bakat

serta minat yang dimiliki pada setiap tingkatan karir yang dimilikinya.<sup>78</sup>

## 7. Aspek-Aspek Bimbingan Karir

Adapun aspek-aspek bimbingan karir yang dapat membantu pemahaman diri, pemahaman karir, belajar mengambil keputusan dan melakukan keputusan karir terhadap individu atau kelompok dalam mewujudkan atau meraih karirnya dalam kehidupan di masyarakat.

Menurut Zunker aspek-aspek bimbingan karir meliputi: (1) pengukuran kebutuhan (*assessment of needs*), (2) orientasi (*orientation*), (3) kegiatan individual (*individualized programs*), (4) bantuan konselor (*counselor intervention*) (5) bantuan internet (*online assistance*), dan (6) tindak lanjut (*followup*).<sup>79</sup> Keenam aspek tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Pengukuran kebutuhan (*assessment of needs*), merupakan seperangkat kegiatan yang dilakukan untuk mengidentifikasi (menemukan) kebutuhan konseli tentang pelayanan bimbingan karier. Beberapa kebutuhannya antara lain kebutuhan: pengenalan bakat, minat, jenis-jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, kompetensi suatu pekerjaan, segi-segi keunggulan dan keterbatasannya, serta berbagai informasi Pendidikan karier dan kebutuhan-kebutuhan lainnya yang terkait dengan bimbingan karier. Berbagai kebutuhan tersebut diperlukan untuk Menyusun program bimbingan karier.
- b. Orientasi (*orientation*), kegiatan ini diberikan kepada konseli guna untuk membantu dalam memahami lingkungan baru, terutama lingkungan perguruan tinggi yang akan dimasukinya, dengan tujuan agar mereka memperoleh tujuan sebagai modal penyesuaian diri pada lingkungan baru tersebut.
- c. Kegiatan individual (*individualized program*), masing-masing mengikuti kegiatan sesuai dengan kebutuhannya. Kegiatan ini dapat

---

<sup>78</sup> Irman dan Hadiarni, "*Konseling Karir*", (IAIN Bukittinggi, STAIN Batusangkar Presss, 2009)

<sup>79</sup> Hartono, "*Bimbingan Karir*", (Jakarta : Kencana, 2016), hlm 35-

dimodifikasi untuk memnuhi kebutuhan konseli seperti konsultasi hasil tes minat karier dan kegiatan individual lainnya yang dibutuhkan.

- d. Intervensi konselor (*counselor intervention*), kegiatan ini merupakan kegiatan konseling karir yang diberikan secara individu atau kelompok, Ketika dia memiliki permasalahan maka dia akan terlihat aktif dalam kegiatan konseling ini, kegiatan ini bertujuan untuk membantu akar dia mengentaskan permasalahannya.
- e. Bantuan internet (*online assistance*), kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui dan agar informasi yang dicari bisa ditemukan secara cepat menggunakan jaringan yang dapat di akses oleh konseli kapan dan dimana saja.
- f. Tindak lanjut, kegiatan ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah kegiatan bimbingan karir dilakukan yang berbentuk evaluasi atau referral (alih tangan) tergantung kebutuhan. Jika disekolah maka konselor sekolah bisa membantu konseli untuk mengarahkan kemajuan prilakunya, evaluasi atas pelaksanaan suatu kegiatan program bimbingan karir.bahkan jika konselor sekolah menghadapi kasus konseli diluar wewenangnya, maka dia melakukan referral kaus tersebut kepada pihak lain yang berwenang.<sup>80</sup>

### **C. Urgensi Bimbingan Karir dalam menumbuhkan Motivasi Bekerja**

Urgensi bimbingan karir dan tuntutan dalam pengembangan karir pada remaja dikarenakan adanya beberapa fenomena. Fenomena karir tersebut antara lain:

- 1) Angka pengangguran masih tinggi
- 2) masih ada dikotomi di masyarakat antara pekerjaan yang bergengsi dengan tidak, misalnya, masih ada anggapan pekerjaan bertani lebih rendah dari pegawai,
- 3) Muncul banyak SMK yang akan melahirkan tenaga kerja menengah dengan keterampilan tertentu, tetapi masih banyak yang belum memiliki kompetensi standar

---

<sup>80</sup> Hartono, "*Bimbingan Karir*", (Jakarta : Kencana, 2016), hlm 35-36

- 4) Lulusan dunia pendidikan kebanyakan menguasai teori tapi minim dalam praktek-pengalaman
- 5) Lulusan dunia pendidikan lebih banyak dibekali dengan kompetensi yang sifatnya hard skill (academic skill dan vocational skill berupa pengetahuan dan keterampilan), tapi lemah dalam pembinaan kompetensi soft skill (personal skill dan social skill antara lain: kecakapan dalam mengenal diri sendiri, percaya diri, berpikir rasional tanggung jawab, disiplin, kemauan kerja prestatif, jujur, keterampilan bekerjasama, nilai-nilai yang harus dianut dalam bekerja, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, dan sebagainya
- 6) Masih banyak orang yang bekerja sekedar memenuhi kebutuhan hidup, belum untuk kebahagiaan dan kebermanfaatan bagi kehidupan diri dan masyarakat serta lingkungan<sup>81</sup>.

Untuk memenuhi tuntutan kebutuhan karir remaja, perlu dilakukan pembaharuan layanan bimbingan dan konseling, terutama dalam pelayanan bimbingan karir pada tiga aspek penting yaitu; perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang mengarah pada motivasi kerja. Dalam kehidupan kelak, para remaja tidak hanya memerlukan bekal teori-teori semata, tetapi juga bekal kemampuan praktik. Artinya pemenuhan kebutuhan para remaja terhadap kecakapan hidup di berbagai bidang adalah hal yang harus terpenuhi.<sup>82</sup>

Menurut Sukardi, remaja yang memahami pengertian tentang kerja diharapkan akan mampu: termotivasi untuk memperoleh gambaran awal tentang berbagai jenis pekerjaan, jabatan, atau karir di masyarakat yang dapat dimasukinya, termotivasi untuk mengetahui tentang jenis-jenis kemampuan atau keterampilan yang dituntut untuk masing-masing pekerjaan serta latihan yang diadakan untuk mengembangkan kemampuan atau keterampilan tersebut, dan termotivasi untuk mengetahui dan dapat menerapkan cara yang perlu

---

<sup>81</sup> Indah Lestari, "Meningkatkan Kematangan Karir Remaja melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills", *Jurnal Konseling GUSJIGANG Vol. 3 No. 1 (Januari-Juni 2017)*

<sup>82</sup> Indah Lestari, "Meningkatkan Kematangan Karir Remaja melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills"



ditempuh dalam memilih pekerjaan yang cocok, maupun mendapatkan kemudahankemudahan untuk memperoleh bantuan modal dan lain-lain.<sup>83</sup>

Urgensi bimbingan karier dalam menumbuhkan motivasi bekerja Islami remaja merujuk pada tujuan dari dilaksanakannya bimbingan karier itu sendiri, yang pada dasarnya berawal dari kebutuhan peserta layanan terhadap berbagai informasi terkait karier yang akan dijalani, untuk tahapan yang termasuk dalam perkembangan dan pereode tahapan karier individu adalah mengambil keputusan untuk memilih pekerjaan tertentu. Bimbingan karier dapat membantu dalam mengambil keputusan (kebutuhan untuk diarahkan dalam memilih karier atau bidang pekerjaan yang tepat untuk pengembangan potensi).

Ketepatan seseorang dalam mengambil keputusan dalam memilih bidang pekerjaan yang akan dijalani sangat penting, karena ketepatan dalam menentukan pilihan akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang dalam menjalani dan mengembangkan diri dalam dunia kerja yang ditempatinya. Kesalahan dalam mengambil keputusan karier ini juga tidak hanya menimbulkan kerugian pada diri individu yang bersangkutan, namun juga akan berdampak pada instansi, perusahaan atau lembaga tempat individu tersebut bekerja, misalnya terjadinya penurunan kinerja, angka resign yang meningkat, hal ini tentu menuntut perusahaan atau bidang pekerjaan tersebut untuk merecruit ulang para pegawainya.

Individu yang telah salah dalam mengambil keputusan karier akan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan bidang pekerjaan yang telah ditempatinya, kesulitan dalam mengembangkan diri, kehilangan semangat kerja yang berujung pada terjadinya resign atau pengunduran diri. Bimbingan karier dapat membantu menginformasikan kepada mahasiswa dalam memilih dan mengambil keputusan karier sesuai dengan minat bakat yang dimiliki, kemungkinan-kemungkinan yang akan didapatkan dari pekerjaan yang dimasuki dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri sehingga akan bermanfaat baik bagi instansi atau lembaga perusahaan yang dimasuki, untuk dapat membantu pengambilan keputusan karier yang tepat, perlu dilakukan berbagai pertimbangan yang lebih matang.

---

<sup>83</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. (Denpasar: Ghalia Indonesia, 2013), hlm 19

Pengalisan kompetensi dan kemampuan diri secara tepat, sehingga tuntutan yang diinginkan dari pekerjaan yang hendak dimasuki dapat sesuai dengan kemampuan individu tersebut. Kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang akan dimasuki perlu dilakukan pembicaraan dan pengalisan dengan baik, sehingga pada saat memutuskan pilihan benar-benar dilakukan dengan tepat. Hal-hal tersebut yang nantinya mampu memberikan motivasi remaja untuk bekerja.<sup>84</sup>

Motivasi bekerja Islami itu juga dipengaruhi oleh layanan bimbingan karir yang diberikan oleh konselor, jika dalam pemberian informasi tentang dunia kerja itu optimal, maka motivasi remaja terhadap dunia kerja itu akan tinggi karena semakin banyak informasi yang didapat oleh remaja maka akan mempermudah dalam perencanaan dan pemilihan karirnya. Sebaliknya, jika layanan bimbingan karir yang diberikan itu sedikit, maka peserta didik itu hanya memperoleh informasi tentang dunia kerja yang sangat minim, sehingga mereka akan bingung dan kurang termotivasi dengan pemilihan karir mereka.<sup>85</sup>

Motivasi bekerja Islami mengandung tiga komponen utama, yaitu yang menggerakkan, perilaku, dan tujuan serta insentif. Menggerakkan timbul apabila individu mempunyai kehendak atau keinginan untuk suatu kehendak atau keinginan ini, yaitu motif dan merupakan sebab munculnya perilaku. Perilaku adalah digerakkan oleh tujuan yang dapat memuaskan kehendak atau keinginan dan semua bisa dilakukan dengan memberikan layanan bimbingan karir yang tepat.<sup>86</sup> Adanya bimbingan karier, berurgensi terhadap motivasi individu untuk dapat memahami dan menilai dirinya sendiri terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, dan cita-cita. Bimbingan karier juga bertujuan untuk menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul karena disebabkan oleh dirinya sendiri maupun lingkungan guna mencari jalan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> Hermi Pasmawati, "Urgensi Bimbingan Karier di Perguruan Tinggi Untuk membantu Kesiapan mahasiswa Tahun Akhir Memasuki Dunia Kerja", *Syar Vol. 18 No. 1 Januari-Juni 2018*

<sup>85</sup> A. Muri Yusuf. *Konseling Karier Dalam Satuan Pendidikan dan Praktik Pribadi*. (Padang, Universitas Negeri Padang. 2016), hlm.15

<sup>86</sup> Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 21

<sup>87</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan Dan Konseling: Studi Dan Karir* (Yogyakarta: Andi, 2014), hlm. 195

Asmanidar (2019),<sup>88</sup> dalam jurnalnya mengemukakan bahwa “bimbingan karir efektif dalam meningkatkan motivasi”. Senada dengan pendapat tersebut Irsyad (2018).<sup>89</sup> meningkatkan motivasi”. Senada dengan pendapat tersebut Irsyad (2018),<sup>90</sup> dalam jurnalnya menyatakan pelaksanaan bimbingan karir mampu memberikan inspirasi dan memberikan semangat/ motivasi. Pendapat lain yang diutarakan Jamilah (2017),<sup>91</sup> dalam jurnalnya bimbingan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, semakin tinggi intensitas bimbingan karir maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Layanan bimbingan karier sangat diperlukan dalam menumbuhkan motivasi kerja seseorang guna membentuk pribadi yang memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja. Terlebih lagi bagi seorang muslim, layanan bimbingan karier dapat menumbuhkan motivasi kerja yang terwujud dalam keyakinan seorang muslim bahwa bekerja merupakan penjabaran dari akidah, bekerja atas dasar ilmu, dan bekerja dengan meneladani sifat-sifat Illahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya.<sup>92</sup> Jadi secara umum Urgensi bimbingan karier dalam menumbuhkan motivasi bekerja Islami terletak pada pola bimbingan karir yang mampu memberikan perencanaan dan gambaran terhadap karir yang nantinya akan di lakukan seseorang baik terkait pola kerja, kelebihan, kekurangan serta kesiapan dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan pengetahuan dan pemahaman tersebut yang diperoleh melalui bimbingan karir akan berurgensi dalam menumbuhkan semangat kerja dari seseorang.

---

<sup>88</sup> Asmanidar, Yuni. *Layanan Bimbingan Karir Terhadap Peningkatan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Di Man Jeuram.* , Skripsi, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh 2019

<sup>89</sup> ibid

<sup>90</sup> Irsyad,.” Bimbingan Karir dalam Menumbuhkan Motivasi Entrepreneurship Peserta Didik. *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam. Volume 6, Nomor 4, 2018, 392-412*

<sup>91</sup> Jamilah, Siti, “Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Holistika Prima Grahitra Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru, *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4 (2), 2017, 195-207

<sup>92</sup> Anggi Jatmiko, “Layanan Bimbingan Karier dalam Menumbuhkan motivasi dan Etos Kerja Islami di Pondok Pesantren Terpadu Al-Mumtaz Gunungkidul”, *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management 1 (1) 2020, 82-93*

### BAB III

## UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI BEKERJA ISLAMI MELALUI BIMBINGAN KARIR PROGRAM BARISTA KOPI PADA MASYARAKAT DESA JOJOG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR

### A. Gambaran Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur

#### 1. Sejarah Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur

Pada jaman dahulu kala Desa Jojog adalah hutan belantara, penduduk desa ini pertama kali berasal dari Desa Jojog , Pekalongan Jawa Tengah yang merupakan rombongan kolonisasi pada tahun 1942 sebanyak 150 KK ( 750 jiwa ) mereka tinggal di Jojog dalam yang sekarang kita kenal blok banyumas ( Dusun II ). Akibat kekurangan bahan makanan dan terserang penyakit banyak penduduk yang meninggal, sebagian banyak penduduk yang berpindah tempat ada pula yang meninggal ke daerah asal sehingga pada tahun 1946 tinggal 15 kk, kemudian pindah kejojog luar sekitar jalan raya yang sekarang wilayah Dusun III.

Pada tahun 1947, Tegal Asri (sekarang Dusun IV) yang awalnya desa tersendiri bergabung menjadi satu dengan Desa Jojog, pada tahun 1953 penduduk desa Jojog bertambah dengan kedatangan transmigrasi dari Pacitan Jawa Timur sebanyak 36 KK, dari Banyumas Jawa Tengah 35 KK, disusul dari Daerah Istimewa Yogyakarta 107 KK, kepada mereka digerakkan untuk membangun rumah untuk tempat tinggal sederhana dengan biaya dari pemerintah. Sejak saat itu Pemerintah Desa Jojog semakin eksis dengan wilayah yang jelas sesuai dengan Peta dari Jawatan Transmigrasi. Selanjutnya Kepala Pemerintahan Desa Jojog silih berganti dijabat oleh para tokoh yang terpilih.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> Dokumentasi Profil Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, yang dikutip pada tanggal 16 Januari 2023

## 2. Kondisi Geografis

Secara geografis desa Jojog terletak di wilayah kecamatan Pekalongan kabupaten Lampung Timur provinsi Lampung dengan batas-batas :

- a. Sebelah Utara : Sungai Bunut
- b. Sebelah Timur : Desa Sukaraja Nuban
- c. Sebelah Selatan : Desa Siraman
- d. Sebelah Barat : Desa Tulus Rejo
- e. Luas wilayah : 153 Ha
- f. Tipologi Desa : Iklim Desa Jojog sebagaimana desa-desa lain di wilayah Indonesia mempunyai iklim kemarau dan penghujan, hal tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap pola tanam yang ada di Desa Jojog Kecamatan Pekalongan.
- g. Orbitasi
  - 1) Jarak ke ibukota kecamatan 07 km
  - 2) Jarak ke ibukota kabupaten 16 km

## 3. Kondisi Demografis

Kondisi demografis Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dapat dilihat dalam tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1  
Keadaan Demografi Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur

Jenis Kelamin	Dusun I	Dusun II	Dusun III	Dusun IV	Jumlah
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Laki-laki	-	-	-	-	-
Perempuan	-	-	-	-	-
Jumlah Jiwa	-	-	-	-	5.412
Jumlah KK	-	-	-	-	1.635

#### 4. Kondisi Ekonomi

Wilayah Desa Jojog memiliki berbagai potensi yang baik. Potensi tersebut dapat meningkatkan taraf perekonomian dan pendapatan masyarakat. data keadaan ekonomi penduduk Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dapat dilihat dalam tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2

Kedadaan Ekonomi Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur

.No	Uraian	Jumlah	Satuan	Keterangan
<b>A.</b>	<b>Kesejahteraan Sosial</b>			
	1. Keluarga Prasejahtera	485	KK	
	2. Keluarga Prasejahtera 1	204	KK	
	3. Keluarga Prasejahtera 2	107	KK	
	4. Keluarga Prasejahtera 3	570	KK	
	5. Keluarga Prasejahtera 3 plus	14	KK	
<b>B.</b>	<b>Mata Pencaharian</b>			
	1. Pertanian	1125	Jiwa	
	2. Buruh/swasta	482	Jiwa	
	3. Pegawai Negeri Sipil	46	Jiwa	
	4. Pengrajin	215	Jiwa	
	5. Pedagang	150	Jiwa	
	6. Peternak	302	Jiwa	
	7. Montir	10	Jiwa	
	8. TNI/POLRI	9	Jiwa	
	9. Sopir	17	Jiwa	
	10. Tukang batu/kayu	115	Jiwa	
11. Guru Swasta	9	Jiwa		

## 5. Keadaan Sosial

Adanya fasilitas pendidikan yang memadai serta pemahaman masyarakat tentang pentingnya menempuh pendidikan formal maupun non formal mempengaruhi peningkatan taraf pendidikan. Agama, kebudayaan, adat istiadat, dan kebiasaan yang ada juga beragam. Secara detail, keadaan sosial penduduk Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dapat dilihat dalam tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3  
Keadaan Sosial Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur

No	Uraian	Jumlah	Satuan	Ket
1	<b>Tingkat Pendidikan</b>			
	1. Tidak tamat SD/tidak Sekolah	20	Jiwa	
	2. Tamat SD/ sederajat	647	Jiwa	
	3. Tamat SMP/ sederajat	1.875	Jiwa	
	4. Tamat SMA/ sederajat	1.602	Jiwa	
	5. Tamat S1 keatas	60	Jiwa	
2	<b>Agama</b>			
	1. Islam	4.363	Jiwa	
	2. Kristen Katholik	346	Jiwa	
	3. Kristen Protestan	18	Jiwa	
	4. Hindu	-	Jiwa	
	5. Budha	19	Jiwa	
	6. Konghucu	-	Jiwa	

## 6. Sarana dan Prasarana Infrastruktur

Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur sebagai desa yang berkembang, terdapat hasil pembangunan sarana dan prasarana Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dapat dilihat dalam tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4  
Keadaan Sarana dan Prasarana

## Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Satuan	Keterangan
1.	Balai desa	1	Unit	
2.	Kantor Desa	1	Unit	
3.	Masjid	12	Unit	
4.	Musholla	5	Unit	
5.	Gereja/kapel	2	Unit	
6.	Tempat Pemakaman Umum	2	titik	
7.	Pos Kamling	25	Unit	
8.	PAUD	4	Unit	
9.	TK	2	Unit	
10.	SD/Sederajat	2	Unit	
11.	Taman Pendidikan Al-Qur'an	8	Unit	
12.	Lembaga Bimbingan Belajar	1	Unit	
13.	Posyandu	5	Unit	
14.	Puskesmas Pembantu	1	Unit	
15.	Sarana Air bersih/sumur bor	2	Unit	
16.	Jalan aspal	7650	meter	
17.	Jalan onderlagh	12350	meter	
18.	Jalan tanah	12450	meter	
19.	Jembatan beton	12	Unit	

**B. Upaya Menumbuhkan Motivasi Bekerja Islami melalui Bimbingan Karir Program Barista Kopi pada Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur**

**1. Proses menumbuhkan motivasi kerja islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung timur.**

Kondisi secara umum pemuda di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur pasca covid mulai membaik, walaupun adanya musibah saat covid mempengaruhi berbagai sektor, yaitu termasuk sektor ekonomi dan menghilangkan semangat bekerja pada diri pemuda. Sehingga perlu dibangkitkan lagi semangat para masyarakat yang mengarah pada inovasi



pemanfaatan kopi. Mengenai hal itu masyarakat yang notabeneanya banyak menjadi petani dapat menjadi wirausaha yang mampu mengolah kopi menjadi produk yang lebih tinggi nilai jualnya. Wilayah Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur memiliki potensi dalam hasil pertanian kopi yang berpotensi dalam mengembangkan produksi tanaman kopi khas Lampung. Berikut adalah data dari badan pusat statistik hasil produksi tanaman perkebunan Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur:

Tabel 3.4  
Hasil Produksi Kopi Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur

Komoditas	Tahun			
	2019	2020	2021	2022
Kopi	1.206,50	1.226,34	1.540,27	1.553,20

Berdasarkan data yang dikutip diatas pada tahun 2021 melalui wawancara dengan bapak kepala desa produksi pada kopi mulai merangkak naik mencapai 313,39 ton. Adapun hasil tanaman perkebunan kopi setiap tahunnya mengalami peningkatan meskipun tipis, peningkatan produksi kopi yaitu sebesar 0,84%. Kondisi ini menjadikan Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur merupakan desa yang memiliki nilai lebih untuk mengembangkan produksi kopi, masyarakat diharapkan tidak hanya menjadi petani kopi yang menjual bahan mentah kopi namun mampu mengolah hasil kopi menjadi produk yang bernilai tinggi dan mampu menjadikan para pemuda atau penduduk Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur menjadi wirausahawan kopi.<sup>94</sup>

Bimbingan karir tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja seseorang, melainkan juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan motivasi kerja bagi masyarakat yang hampir 92% adalah seorang muslim atau motivasi bekerja muslim. Apalagi selama masa covid 19

---

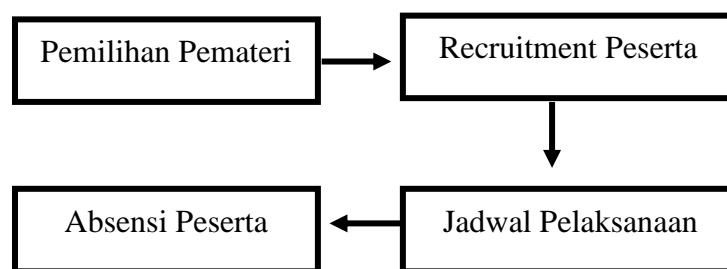
<sup>94</sup> Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur banyak pemuda atau masyarakat yang menganggur dan terkena PHK, maka pasca covid 19 dibutuhkan motivasi kerja pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur yang mayoritas muslim. Motivasi kerja islam pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur menjadi sangat penting karena dengan motivasi bekerja yang tinggi maka akan muncul sikap dan kesadaran diri dalam bekerja yang didasarkan pada ketekunan, keyakinan, serta tujuan yang jelas dalam bekerja. Oleh karena itu masyarakat desa jojog lampung timur memerlukan adanya kegiatan bimbingan karir dalam pengolahan kopi yang menjadikan produk bernilai tinggi. Penerapan program barista pada masyarakat desa Jojog Kecamatan Pekalongan lampung timur.<sup>95</sup>

Penerapan program barista dalam menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur guna menumbuhkan motivasi bekerja islami, pelaksanaannya melalui beberapa tahap meliputi :

**a) Perencanaan**

Perencanaan proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur diantaranya adalah:



*Pertama*, perencanaan yang dilakukan yaitu pemilihan dua pemateri. Pemateri pertama, khusus untuk membahas motivasi Islami guna mengangkat kembali semangat masyarakat Desa Joojog yang mayoritas beragama Islam untuk mengikuti pelatihan tersebut yaitu oleh

---

<sup>95</sup> Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

Ustad Sariyun selaku tokoh masyarakat setempat. Adanya pemateri motivasi Islam oleh tokoh masyarakat bertujuan untuk terciptanya bimbingan karir Islami kepada warga Desa Jojog Pekalongan Lampung.<sup>96</sup> Pembimbing agama membuat satu rencana materi untuk melakukan penyuluhan tentang apa saja yang bisa dilakukan dalam mengangkat kembali semangat warga yang sudah lemah pada saat pemecatan.<sup>97</sup> Pemateri kedua yang akan membahas seputar pelatihan program barista kopi yaitu Edi Suroso selaku tutor dan menyiapkan berbagai tahapan pelatihan serta prasarana yang diperlukan dalam bimbingan karir program barista kopi.<sup>98</sup>

*Kedua*, perencanaan yang dilakukan yaitu recruitment peserta yang mengikuti pelatihan program barista kopi. Sebagai upaya pemerintah, adanya recruitment ini bertujuan untuk menginfokan program yang diselenggarakan agar banyak masyarakat yang tertarik dan mendaftar. Proses recruitment dilakukan dengan cara menyebarkan brosur dan pengumuman secara langsung oleh kepala Desa Jojog kepada masyarakat melalui RT/RW setempat. Pada brosur yang diinformasikan tertera persyaratan dan ketentuan apabila masyarakat ingin mengikuti pelatihan yaitu dengan mengisi formulir pendaftaran dan diserahkan melalui RT/RW setempat. Dari adanya recruitment ini masyarakat antusias untuk mengikuti pendaftaran. Seperti penuturan dari wasis salah satu peserta yang ikut mengisi formulir:

*“awale saya penasaran sama formulir yang disebar lalu saya ikut mengisi wong ya sepertinya belum pernah ada kegiatane, jadimyo aku penasaran”<sup>99</sup>*

Kemudian ditambahi dengan penuturan dari bapak Sariyun selaku tokoh agama di Desa Jojog yaitu :

---

<sup>96</sup> Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

<sup>97</sup> Wawancara dengan bapak Sariyun, Pembimbing Agama Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 24 Januari 2023

<sup>98</sup> Wawancara dengan Edi Suroso, Tutor Barista Kopi di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 23 Januari 2023

<sup>99</sup> Wawancara dengan Wasis, Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 22 Januari 2023

“masyarakat pada waktu itu saya arahkan supaya mau mengisi formulir tujuannya supaya nantinya mengikuti kegiatan ini dengan sungguh karna ingin menambah ilmu pengetahuan, akhire banyak yang ikut mbak”<sup>100</sup>

Menurut penuturan diatas jumlah masyarakat yang mendaftar untuk mengikuti pelatihan dari data yang diterima sebanyak 18 orang yang mayoritas diikuti oleh remaja. Pendaftaran dibuka mulai 15 Mei – 10 Juni 2021.<sup>101</sup>

**Ketiga**, perencanaan selanjutnya yaitu pembuatan jadwal pelatihan program barista kopi yang dilaksanakan 1 bulan 2 kali selama masa covid.

Tabel 3.5  
Jadwal kegiatan bimbingan karir barista kopi di Desa Jojog

No	Hari/Tanggal	Materi
1	Senin, 14 Juni 2021	Pengenalan tentang barista kopi
2	Senin, 21 Juni 2021	Pengenalan tentang bagaimana penyajian kopi
3	Senin, 12 Juli 2021	Cara pemasaran produk kopi
4	Senin, 19 Juli 2021	Praktek penyeduhan
5	Senin 9 Agustus 2021	Praktek penyajian kopi
6	Senin, 16 Agustus 2021	Praktek pengemasan produk kopi

**Keempat**, perencanaan berikutnya yaitu pembuatan absensi. Hal ini bertujuan agar peserta yang mengikuti pelatihan dapat di control secara berkala terkait progress selama pelatihan. Dilihat dari absensi selama pelatihan yang sudah berjalan beberapa kali ini, menurut Kepala Desa Jojog menghasilkan kemajuan dan keuletan masyarakat dalam mengetahui program barista kopi. Meskipun selama 6 kali pelatihan tersebut dilihat dari absensi yang disediakan ada beberapa warga yang

<sup>100</sup> Wawancara dengan bapak Sariyun, Pembimbing Agama Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 24 Januari 2023

<sup>101</sup> Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

masih belum mengikutinya secara konsisten. hal ini sebagaimana diungkapkan kepala desa pada wawancara pada tanggal 16 Januari 2023

*“Alhamdulillah dengan adanya kegiatan ini pemuda desa jojog sangat semangat dalam mengikuti pelatihan tersebut. Dilihat dari kegiatan pertama aja para masyarakat langsung antusias mengikuti, tidak hanya pemuda saja. Bahkan ibu ibu dan bapak bapak juga penasaran , apalagi alat alat yang didatangkan bagi masyarakat disitu sangat awam dan menarik perhatian mereka”<sup>102</sup>*

Kemudian ditambahkan penuturan wawancara dari salah satu peserta yang bernama Edwar yaitu :

*“setelah lama tidak ada kegiatan yaa akhirnya ada juga mbak, untuk mengisi waktu luang biar tidak berfikir negative terus akibat pemecatan iseng iseng berhadiah, dapat ilmu dan juga dapat kegiatan yang bermanfaat”<sup>103</sup>*

Berdasarkan penuturan kepala Desa dan peserta yaitu Edwar di atas menunjukkan keuletan masyarakat juga dilihat dari antusias masyarakat dalam kegiatan tersebut. Kepala Desa juga menambahkan terkait antusias masyarakat dalam mengikuti kegiatan pelatihan ini sebagaimana ungkapan langsung berikut ini.

*“awal-awal adanya pelatihan itu lho... malah orang orang pada ndak tau barista kopi itu apa.. jadi mereka hanya antusias datang karna rasa penasaran dan hanya ikut ikutan saja”<sup>104</sup>*

Berdasarkan wawancara diatas meskipun masyarakat antusias mengikuti pelatihan tersebut tetapi dilihat dari absensi selama pelatihan masyarakat masih banyak yang hanya ikut-ikutan saja. Maka dari itu sebagai penyelenggara pelatihan perlu meningkatkan motivasi masyarakat agar tetap ulet atau giat dalam mengikuti pelatihan. Lalu ditambahkan penuturan dari bapak Kepala Desa yaitu :

*“masyarakat awalnya banyak yang ikut namun setelah beberapa kali pelatihan dilakukan, banyak yang absen dengan berbagai alasan, yaa*

---

102 Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

103 Wawancara dengan Edwar, Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 20 Januari 2023

104 Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

*Namanya orang desa mbak, punya kesibukan diladang masing masing, jadi ya seluangnya waktu mereka, walaupun banyak yang telat juga*<sup>105</sup>

Tahap perencanaan terdiri dari pemilihan pemateri, recruitmen peserta, absensi peserta dan jadwal pelaksanaan. Berdasarkan penuturan melalui wawancara dengan bapak Kepala Desa dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir melalui perencanaan telah berjalan dengan lancar dan dapat menumbuhkan motivasi bekerja islami dari aspek keuletan. Hal ini dapat dilihat dari antusias banyaknya peserta yang mendaftar dan tingkat presensi atau absensi masyarakat Desa Jojog selama mengikuti pelatihan bimbingan karir ini.

#### **b) Pelaksanaan**

Pelaksanaan proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dimulai dari sambutan dari kepala desa yang menjelaskan tentang pentingnya untuk mengolah potensi kopi yang ada di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur sehingga penting dilakukan bimbingan karir melalui program barista kopi, sehingga manfaat tanaman kopi lebih menjadikan nilai tambah bagi masyarakat dan mampu membangun wirausaha baru bagi masyarakat, kepala desa juga memberikan pengertian tentang cara menjadi barista kopi yang bisa berkembang walaupun dengan modal yang tidak terlalu banyak dan menekankan para peserta untuk mengikuti bimbingan karir melalui program pelatihan barista ini dengan sungguh-sungguh.<sup>106</sup>

*Pertama*, pelaksanaan bimbingan karir pada program barista kopi pada pelatihan pertama dengan materi yang diberikan oleh tokoh agama yaitu ustad sariyun yang memberikan beberapa materi tentang bagaimana cara mengangkat kembali semangat masyarakat desa jojog agar mempunyai motivasi untuk bekerja kembali yang didasari dengan nilai-nilai keislaman yang diberikan. Tujuannya yaitu supaya masyarakat

---

105 Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

106 Observasi pada tanggal 23 Januari 2023

mempunyai semangat kembali melalui kegiatan yang diberikan dan membuat masyarakat melek akan adanya peluang yang bisa dilakukan kembali dengan memanfaatkan sumber daya alam yang ada.

Selanjutnya materi oleh tutor tentang bagaimana pengenalan barista kopi. Tutor dengan memberikan penjelasan tentang apa itu barista. Barista adalah seseorang yang bertugas sebagai peracik kopi. Barista harus memiliki keahlian menyeduh kopi, baik menggunakan alat seduh manual maupun menggunakan mesin. Namun barista bukan hanya fokus terhadap alat yang digunakan, barista lebih fokus ke proses penyajian, barista bertanggungjawab menyampaikan rasa yang ingin disampaikan oleh kopi ke para tamunya. Barista juga harus memiliki pengetahuan yang dalam tentang kopi, karena barista bertanggungjawab menumbuhkan jumlah para penikmat kopi.<sup>107</sup>

Barista menjadi profesi yang banyak diminati sekaligus dibutuhkan. Makin menjamurnya kedai kopi maka makin membuat barista terus tumbuh dan dibutuhkan. Barista harus diawali dengan niat dan kesanggupan untuk menjadi penikmat kopi, karena setiap harinya barista akan berkecimpung di dunia kopi. Barista juga harus mau mempelajari kopi yang rumit dalam setiap variabelnya. Lebih lanjut tutor menjelaskan tentang ada beberapa syarat penting untuk menjadi barista yaitu:

1. Keinginan Menjadi Barista.

Seseorang barista harus diawali dengan keinginan karena dapat menentukan sikap dan proses apa yang kedepannya akan di pilih. Barista yang menekuni pekerjaan karena menjalankan suatu dengan tujuan yang harus di capai, ada yang ingin menjadi barista yang bertujuan untuk memenangkan kompetisi, bahkan ada juga yang mau menjadi barista hanya mencari keuntungan finansial. Bagi para pelaku barista, tujuan kedepannya bergantung pada niat awal mereka.

2. Menjadi Penikmat Kopi

---

107 Observasi pada tanggal 23 Januari 2023

Barista harus siap menjadi penikmat kopi karena setiap barista berintraksi dan merasakan kopi. Barista tidak boleh mudah bosan dan jenuh karena kopi itu sendiri dapat berubah-ubah setiap harinya jadi barista di tuntut untuk jadi penikmat kopi. Keunikan yang di miliki kopi membuatnya menarik untuk dipelajari setiap harinya.

### 3. Mempelajari Tentang Kopi.

Barista harus siap untuk mempelajari rumitnya kopi setiap harinya, sebuah teori umum yang berkembang di kalangan barista, dalam segelas kopi yang memenuhi standar terdapat peran barista 10 %, roaster 30% dan petani 60%. Peran barista ini sangat kecil sekali, namun, peran kecil mereka lakukan ini memiliki tanggung jawab. Barista merupakan pelaku terdepan yang akan berinteraksi langsung dengan tamu, jadi barista memiliki tanggung jawab yang paling besar. Tanpa sepuluh persen peran dari barista, kopi yang standar tidak akan pernah sempurna hasilnya. Para pelaku barista, menilai konsep dan kualitas barista berjalan beriringan karena keluhan sering sekali terjadi pada kualitas barista bukan pada konsep usaha, oleh karena itu harusnya konsep dan kualitas barista harus berkembang. Setiap hari berkuat di dunia kopi, tentunya membuat barista memaknai kopi lebih dari pada penikmat kopi dari biasanya. Bagi barista, kopi bukan lagi hanya sekedar cairan hitam yang memiliki banyak khasiat, kopi lebih dari itu. Bagi barista, kopi adalah suatu minuman keakraban masalah apapun dapat dibicarakan dengan ditemani secangkir kopi. Kopi juga dimaknai sebagai sebuah perjalanan-perjalanan panjang kopi hingga menjadi cairan hitam yang nikmat.<sup>108</sup>

Dari pelatihan pertama masyarakat awalnya sangat antusias dalam mengikuti materi yang diberikan oleh tutor. Namun lama-lama banyak masyarakat yang tidak memperhatikan, banyak yang mengantuk dan kadang mereka terlihat bosan.



*Kedua*, pelaksanaan yang kedua pemberian materi tentang Barista dalam menyajikan kopi dan pemasaran produk kopi jadi setiap barista harus punya inisiatif untuk bisa berkreasi dan berkarya dalam menyajikan minuman supaya lebih menarik dan tidak membosankan bagi tamu, barista juga harus mempunyai inisiatif dalam menawarkan promosi sehingga tamu mengetahui berbagai macam rasa dan beragam minuman supaya tamu tidak bosan dengan rasa dan menu minuman yang begitu-gitu saja. Barista juga harus memperhatikan minuman yang akan disajikan kepada tamu, sebelum disajikan hendaknya barista memastikan apakah minuman yang akan dikeluarkan sudah memenuhi standar atau belum, dalam proses pembuatan minuman barista diharuskan mengikuti resep dan prosedur yang sudah dipelajari sehingga tidak menimbulkan keluhan tamu yang sudah terbiasa memesan minuman yang sama namun dengan rasa yang berbeda-beda, upaya ini dilakukan untuk menjaga nama baik usaha kopi dan tidak kehilangan tamu yang sudah menjadi pelanggan tetap.<sup>109</sup>

Seorang barista yang profesional tidak bisa melalui proses yang instan. Meskipun lulusan dari sekolah barista ternama, barista harus terus mengembangkan ilmunya. Barista juga harus berpedoman pada lima hal, yaitu PESEC, atau jika dijabarkan menjadi *passion, education, skill, entertaining, dan communication*. Lima hal tersebut menjadi dasar keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang harus dimiliki barista. Barista harus bisa mengoperasikan mesin-mesin kopi yang tersedia dan harus menguasai manual brew. Selain itu barista juga harus bisa meracik minuman lain yang berbahan dasar kopi. Keahlian-keahlian tersebut dapat terus dilatih oleh barista seiring waktu berjalan. Selain itu, keahlian dan kemampuan yang wajib dimiliki barista adalah, mereka harus selalu mengeluarkan performa terbaiknya ketika sudah berada di kedainya. Pelanggan tidak akan mau tahu masalah apa yang sedang dihadapi oleh

---

109 Observasi pada tanggal 23 Januari 2023

barista tersebut, pelanggan hanya berharap ia dilayani dengan baik dan disajikan sesuai dengan yang dia inginkan.<sup>110</sup>

Banyak sekali peserta yang bertanya tentang bagaimana cara membedakan kopi dan menyeduh kopi yang baik serta bagaimana cara percaya diri untuk memulai usaha kopi, para pemuda yang ikut bimbingan karir program barista kopi sangat antusias dan lancar bertanya tentang segala permasalahan mereka pada saat ingin memulai usaha kedai kopi, hal ini menunjukkan para mereka sangat merespon positif kegiatan pelatihan ini.<sup>111</sup>

*Ketiga*, selanjutnya tutor memberikan penjelasan tentang penyeduhan kopi dan praktik langsung penyeduhan kopi. Untuk menyajikan kopi yang nikmat perlu memperhitungkan hal antara lain metode seduh serta teknik seduhan, rasio kopi, ukuran gilingan dari kopi, kualitas air seduhan, lamanya air bertemu dengan kopi, suhu air, dan juga filter. Teknik pouring masuk pada tahap pertama yang perlu diperhitungkan. Materi penyuluhan dan pelatihan disajikan sesuai dengan Bahasa yang mudah saya pahami dan sesuai dengan harapan saya, Narasumber menguasai materi dengan baik, Narasumber mampu membangun interaksi yang baik dengan peserta.<sup>112</sup>

Bimbingan karir melalui pelatihan ini dilakukan dengan pendampingan secara intensif. Peserta diberikan kebebasan dalam memberikan pertanyaan secara menyeluruh tentang kopi. Dalam kegiatan ini interaksi yang positif berhasil dilaksanakan dengan peserta dikarenakan pemberdayaan ini merupakan pelatihan agar keterampilan barista peserta meningkat dan siap pakai untuk terjun langsung dalam dunia usaha perkopian. Pada awal kegiatan peserta yang belum pernah merintis usaha mengalami kendala mengenali potensi dirinya. Sehingga mereka kesulitan untuk menentukan usaha apa yang akan mereka

---

110 Observasi pada tanggal 23 Januari 2023

111 Observasi pada tanggal 23 Januari 2023

112 Observasi pada tanggal 23 sampai 30 Januari 2023

kembangkan dari olahan kopi.<sup>113</sup> Berikut penuturan Alifudin salah satu peserta yaitu :

*“dengan diadakannya pelatihan ini masyarakat yang tadinya tidak mengetahui pengolahan kopi secara baik dan benar, menjadi pahan dan tau, apalagi kopi ternyata bisa dijadikan produk yang nilai jualnya tinggi, selain itu juga diberikan pemahaman yang bisa membangkitkan mental wirausahawan yang dilandasi dengan nilai islami”*.<sup>114</sup>

Berdasarkan wawancara di atas oleh peserta yaitu Alifudin kegiatan ini membantu masyarakat melek akan ilmu tentang perkopian dan juga membangun mempersiapkan mental yang didasari dengan ilmu keislaman. Lalu ditambahkan dengan wawancara kepada masyarakat yang bernama Dimas merupakan salah satu peserta dalam kegiatan ini berikut wawancaranya :

*“awalnya saya hanya tau kalau barista tuganya hanya di coffee shop yang mewah mewah, tapi ternyata tidak, jadi saya mengetahui cara meracik kopi dan cara pengemasan kopi yang benar padahal sebelumnya saya tidak tahu* .<sup>115</sup>

Kemudian ditambah penuturan dari Ficky yang merupakan salah satu peserta dalam kegiatan bimbingan karir ini, berikut penuturannya :

*”sebenarnya saya pernah melihat di youtube namun belum saya terapkan di des aini karna nek saya belum praktek ya saya belum mudeng, lha ndilalah untungnyan ada pelatihan ini akhire saya bisa mencobanya langsung saat praktek dan ternyata yo enak enak gampang”*<sup>116</sup>

Menurut penuturan Dimas dan Ficky peserta yang aktif dan dapat mengimplementasikan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dengan baik tentu saja akan mendapatkan ilmu yang sangat bermanfaat di kemudian hari

---

113 Observasi pada tanggal 23 sampai 30 Januari 2023

114 Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

115 Wawancara dengan Dimas, Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 20 Januari 2023

116 Wawancara dengan Ficky, Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 21 Januari 2023

sehingga dapat menjadi modal utama dalam menjalankan roda bisnis kopinya. Peserta yang ikut bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur ada yang sudah menjalani bisnis kopi.

**Keempat**, yaitu praktek penyeduhan kopi, untuk menyajikan kopi yang nikmat perlu memperhitungkan hal antara lain metode seduh serta teknik seduhan, rasio kopi, ukuran gilingan dari kopi, kualitas air seduhan, lamanya air bertemu dengan kopi, suhu air, dan juga filter. Teknik pouring masuk pada tahap pertama yang perlu diperhitungkan. Berikut beberapa Teknik manual brew :

*a. French press*

French press biasa disebut dengan coffe press. Teknik dalam penyajian kopinya dibuat dengan sebuah gelas khusus. Jika akan melihat bentuk gelas yang ada alat penekannya maka alat tu yang disebut frenccpress. Tutor mempratekkan cara menyeduhnya dengan mendiamkan kopi sebentar selama kurang lebih 4 menit, dengan takaran 60gr untuk 1 liter air. Setelah itu, tekan bagian atasnya secara perlahan hingga ampas kopi tertekan ke dasar. Setelah itu segera tuangkan kopi itu kecangkir selagi masih segar.

*b. Pour over atau V60*

Teknik manual brewing ini menggunakan alat berupa corong gelas seperti v dengan kemiringan 60 derajat dengan guratan guratan didalam corongnya. Tutor mempraktekkan menyiapkan cangkir, gelas/keramik V60, filter yang dialaskan pada V60, dan kettle yang berleher panjang. Waktu penyeduhannya sekitar 1 menit 30 detik - 2 menit 15 detik. Caranya dengan meletakkan V60 di atas cangkir, taruh kopi pada V60 sudah dilapisi filter, terakhir tuang air panas dari kettle dengan gerakan memutar. Gerakan memutar ini perlu dilakukan agar rasa kopi teraduk sempurna.<sup>117</sup>

*c. Aeropres*

Alat yang digunakan seperti dua tabung yang disatukan. Cara pembuatan kopinya menggunakan tekanan udara. Jika dilihat-lihat alatnya mirip dengan suntikan, seorang barista biasanya menekan kopi yang sudah diberi air panas sehingga tersaring dan tersaji ke dalam cangkir. Tutor mempraktekkan dengan melakukan teknik yang berbeda untuk mendapatkan rasa yang pas. Ada yang mengaduk kopi tiga kali saat kopi sudah dituang air panas, baru setelah itu menekannya dengan Aeropress. Sedangkan barista lain menyarankan untuk mengaduk sebanyak sepuluh kali. Rasa yang tercipta akan berbeda-beda sesuai dengan teknik yang digunakan.<sup>118</sup>

*d. Syphone*

Syphone merupakan Teknik brewing yang dapat memakan waktu yang cukup lama, jadi pastikan barista memiliki waktu luang untuk menunggu dan menikmati kopi. Tutor mempratekannya penyajian kopinya menggunakan metode memasak kopi pada tabung khusus. Sehingga posisinya adalah kopi dibagian atas, air dibagian bawah, dan rumah spirtus diletakkan dibawah alat shyphon. Air harus dimasak kemudian saat mendidih, air akan naik kebagian atas, tempat kamu meletakkan kopi. lalu singkirkan spirtus, aduk kopi dan kemudian kopi akan meluncur pada tabung dibawahnya. Setelah itu, apat menuangnya kedalam cangkir.

*e. Espresso*

Porta Filter adalah suatu alat pembuat kopi Espresso, meliputi *double spout, single spout, bottomless, portafilter basket, blid basket*. Tutor mempraktekkan tahapan Pembuatan Espresso: (1) Lepaskan Portafilter dari Grouphead dan lakukan flush 2-3 detik; (2) Bersihkan Portafilter dan keringkan; (3) Giling kopi sebanyak 18 gr ukur dengan menggunakan timbangan; (4) Ratakan dan lakukan tamping dengan tekanan kurang lebih 15 kg; (5) Bersihkan Kembali portafilter dari sisa bubuk kopi; (6) Pasangkan pada grouphead dan segera lakukan ekstraksi; (7) Lakukan evaluasi waktu pada ekstraksi.

Pada tahap praktek penyeduhan kopi ini ada beberapa warga yang belum memahaminya karena mereka belum terbiasa dengan alat-alat yang dipakai, namun sebagian warga justru sangat penasaran karena alat-alat yang digunakan unik dan belum pernah menggunakannya.

**Kelima**, praktek selanjutnya yaitu pengemasan kopi. Untuk menghasilkan secangkir kopi yang sempurna, kualitas dari biji kopi atau bubuk kopi yang akan diseduh harus diperhatikan, salah satunya yaitu pengemasan kopi, kemasan kopi yang tepat akan membuat kualitas, citarasa hingga aroma kopi tetap terjaga. Ada beberapa kemasan kopi yaitu :

a) Kemasan karung goni

Karung yang terbuat dari kain kasar ini bisa digunakan untuk menyimpan biji kopi agar tetap segar karena ada sirkulasi udara yang stabil. Penggunaan karung goni ini juga mengurangi kelembapan pada kopi.

b) Kemasan kertas

Jenis kertas yang digunakan adalah kertas *greaseproof* yang memiliki label *food grade* khusus untuk menyimpan kopi. Kemasan ini bisa menyekat atau menyerap minyak kopi untuk menjaga kualitas kopi. Namun penggunaan kertas ini tidak bisa bertahan lama, jadi pembeli harus segera memindahkan ke toples khusus kopi agar kualitas kopi tetap terjaga.

c) Kemasan canister

Canister merupakan toples kaca khusus digunakan untuk menyimpan biji kopi atau bubuk kopi agar tetap awet. Di *coffee shop* biasanya canister digunakan untuk *men-display* biji kopi agar terlihat berkelas dan mahal.

d) Kemasan aluminium foil

Kemasan ini merupakan bahan kemasan kopi yang memiliki ketebalan khusus agar aroma kopi tetap segar. Kemasan ini juga untuk menjaga kopi agar tidak terpapar sinar matahari secara langsung.

e) Kemasan vakum

Jenis kemasan ini banyak digunakan pengusaha kopi untuk membungkus biji kopi agar aromanya tetap terjaga. Dengan cara mengambil atau menghilangkan udara di dalam kemasan, kualitas biji kopi akan tetap terjaga dan tidak cepat basi. Namun kemasan ini tidak cocok untuk membungkus bubuk kopi karena bisa membuat bubuk kopi terhirup mesin fakum.

Pada tahap praktek pengemasan masyarakat sangat antusias saat bertanya terkait dengan dimana membelinya, dan bagaimana alat untuk mengemasnya namun ada juga sebagian yang berfiki bahwa kemasan yang digunakan terlalu mahal dan nantinya hasil jual yang didapat tidak sepadan dengan modal yang dikeluarkan. Dan juga karena banyaknya macam pengemasan kopi menurut masyarakat terlalu sulit, sehingga tutor harus lebih menekan dan menjelaskan terkait pentingnya pengemasan dalam wirausaha barista kopi.

Pada tahap pelaksanaan terdapat pemberian Materi penyuluhan dan pelatihan disajikan sesuai dengan bahasa yang mudah dipahami, hasil pelaksanaan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, para peserta merasa saling diuntungkan karena ada interaksi yang baik antar peserta dan tutor, kemudian dapat memberikan masukan sesuai dengan bidang ilmu perkopian dalam bentuk teori, dan praktik. Sehingga pelatihan ini memberikan kemantapan menumbuhkan motivasi bekerja Islami dan peserta untuk lebih tekun dalam mengembangkan usaha kopinya.<sup>119</sup> Dengan diadakannya suatu tindakan yang dilakukan ini diharapkan mampu untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat dengan tujuan menjadikan motivasi dan kemajuan yang tertanam pada diri masyarakat, baik mental ataupun fisik, yang didasari dengan agama.

---

<sup>119</sup> Observasi pada tanggal 23 sampai 30 Januari 2023 dan Wawancara dengan Edi Saroso, Tutor Barista Kopi di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 26 Januari 2023

dalam meningkatkan kemampuan mereka serta menciptakan kondisi masyarakat dalam mencapai kesejahteraan.

Dapat disimpulkan bahwa dari adanya pelaksanaan bimbingan karir program barista kopi dapat menumbuhkan motivasi bekerja islami yang dapat dilihat dari tahap kemajuan terhadap masyarakat terkait pengetahuan dan skill. Selain itu dari berbagai pendapat masyarakat tidak semuanya menerima pelatihan yang berkaitan dengan pengemasan kopi. Sehingga ada beberapa yang menentang bahwa pengemasan yang menggunakan kemasan yang berkualitas justru menurut masyarakat akan lebih banyak menghabiskan budget. Oleh karena itu tutor harus lebih detail menjelaskan materi itu.

**c) Evaluasi**

Pada program pelatihan barista kopi yang telah dilaksanakan, mulai dari perencanaan dan proses pelaksanaan dapat dilihat secara garis besar dengan adanya dukungan atau motivasi yang dapat dilihat dari beberapa aspek melalui:

*Pertama*, berupa keuletan yang dapat dilihat dari tingkat absensi masyarakat selama pelatihan. Meskipun selama proses pelatihan berlangsung ada beberapa hambatan diantaranya belum konsistennya masyarakat saat mengikuti pelatihan, ada beberapa yang tidak memperhatikan saat pelatihan, dan perbedaan pendapat saat menerima materi yang disampaikan.<sup>120</sup>

*Kedua*, tingkat presensi masyarakat juga mempengaruhi pemahaman masyarakat. Dari 6 kali pelatihan yang dilaksanakan tidak semua masyarakat mengikutinya dengan rutin, karena berbagai alasan masyarakat sehingga izin tidak dapat mengikuti pelatihan. Melalui absensi, dapat dilihat, bahwa seluruh peserta pelatihan yang mengikuti penuh adalah di pelatihan pertama. Pelatihan kedua mulai ada beberapa yang izin. Sedangkan di pelatihan ketiga, lebih sedikit yang mengikuti pelatihan. Meskipun demikian, semangat masyarakat mulai kembali

---

120 Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023



tumbuh saat diinformasikan bahwa pelatihan keempat sampai keenam akan dilakukan secara praktek. Hal tersebut dapat dilihat dari absensi yang bahwa 18 peserta mengikuti pelatihan saat materi praktek. Dapat kita lihat bahwa dengan adanya praktek, dapat membangun kembali antusias masyarakat desa Jojog untuk mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, pemateri lebih memaksimalkan hal tersebut dengan memberi penjelasan yang lebih detail dan mudah dipahami saat masyarakat mulai banyak yang bertanya.<sup>121</sup>

*Ketiga*, kemajuan dapat dilihat pada masyarakat Desa Jojog melalui pelatihan selama 6 pelatihan yang diukur dari tingkat kemampuan yang semakin meningkat menurut bapak kepala desa. Jadi kemajuan yang terlihat seperti bertambahnya keilmuan dan wawasan masyarakat. Sehingga mereka mengetahui bagaimana menjadikan kopi lebih memiliki daya jual yang tinggi dan berkualitas. Kemajuan ini juga terlihat dari beberapa masyarakat yang mulai bisa menggunakan alat-alat barista kopi.<sup>122</sup>

*Keempat*, evaluasi hasil, Evaluasi yang rutin dilaksanakan setiap satu minggu sekali, akan tetapi juga dilakukan jika diperlukan (insidental). Teknis dari evaluasi ini adalah menilai praktik langsung dari peserta di dalam meracik kopi sesuai dengan yang di bimbingkan,. Melalui evaluasi ini diharapkan dapat menemukan solusi dari semua kesulitan yang dihadapi dan dengan adanya evaluasi ini dapat diketahui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur mengalami kemajuan atau tidak.<sup>123</sup>

Bagi masyarakat atau pemuda Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur pelaksanaan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur sangat positif, menarik, dan memberikan solusi sekaligus membangun mental yang

---

121 Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

122 Wawancara dengan Aliffudin, Pemuda Peserta bimbingan karir di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 31 Januari 2023

123 Observasi pada tanggal 23 samapi 30 Januari 2023

tadinya *down* tidak mempunyai harapan menjadi bisa membuka wawasan yang baru.

Peranan layanan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur sangat penting, karena dengan adanya bimbingan ini masyarakat sangat terbantu, sehingga secara perlahan ekonomi didesa semakin membaik dan pemerintah Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur sendiri memberikan fasilitas sepenuhnya kepada warga seperti tempat, konsumsi, serta mendatangkan pembimbing atau tutor. Berikut penuturan bapak Kepala Desa :

*“alhamdulillah kegiatan pelatihan ini membawa dampak baik bagi desa ini secara ekonomi maupun pengetahuan di masyarakat, sehingga tumbuh motivasi dalam diri masyarakat untuk merubah mindset masyarakat mengenai kewirausahaan.”<sup>124</sup>*

Menurut penuturan bapak Kepala Desa di atas pemerintah Desa Jojog merasa bahwa kegiatan ini sangat membantu masyarakat serta pemerintahan dari sector ekonomi maupun pengetahuan. Kemudian ditambahkan lagi seperti berikut :

*“awalnya saya berfikir bahwa tidak ada yang bisa diharapkan lagi karna ekonomi saya sangat hancur, tapi setelah saya mengikuti pelatihan ini saya termotivasi sehingga saya mempunyai rencana untuk nanti kedepannya bisa mendirikan usaha kopi sendiri.”<sup>125</sup>*

Dari beberapa wawancara diatas dengan bapak Kepala Desa dapat disimpulkan bahwa dengan adanya evaluasi bimbingan karir dapat mencapai prestasi yang meliputi meningkatnya kesejahteraan ekonomi masyarakat pasca covid 19 yang perlahan mulai membaik dan masyarakat mulai termotivasi. Evaluasi dari pemerintahan sendiri yaitu selalu mengkomunikasikan kembali tentang perkembangan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur supaya bimbingan

---

124 Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

125 Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

karir ini berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal, agar nantinya tahu ada perubahan yang terjadi atau tidak. Selain itu juga pemerintahan Desa Jojog berharap bahwa kegiatan ini tidak hanya dilakukan sekali pda saat covid 19 namun setelah ini nantinya akan dilakukan kmbali karna mempunyai potensi yang bagus terkait SDA dan SDM di Desa Jojog kecamatan Pekalongan Lampung Timur <sup>126</sup>

Manfaatnya Masyarakat menjadi tergerak dan sadar bahwa ketika didiberikan cobaan nantinya akan diberikan nikmat yang lebih dari Allah SWT. Bimbingan karir ini sangat memotivasi pemuda kembali dari yang *down* menjadi mempunyai semangat kembali untuk mengangkat ekonomi yang menurun karna covid 19 dengan cara bekerja kembali. Bimbingan ini telah memberikan strategi untuk menangani hambatan yang akan terjadi dengan memberikan beberapa plan yang nantinya akan menjadi cadangan jika terjadi hambatan. Selain itu juga bahwa selalu didampingi oleh Allah yang senantiasa tidak akan membiarkan umatnya merasakan kesulitan yang tidak dapat dilaluinya.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup> Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

<sup>127</sup> Wawancara dengan Aliffudin, Pemuda Peserta bimbingan karir di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 31 Januari 2023

## **BAB IV**

### **ANALISIS UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI BEKERJA ISLAMI MELALUI BIMBINGAN KARIR PROGRAM BARISTA KOPI PADA MASYARAKAT DESA JOJOG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR**

#### **A. Analisis Upaya Menumbuhkan Motivasi Bekerja Islami melalui Bimbingan Karir Program Barista Kopi pada Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur**

Kegiatan proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur guna menumbuhkan motivasi bekerja muslim, pelaksanaannya melalui beberapa tahap mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Sebagaimana yang sudah dijelaskan pada bab 3 bahwa perencanaan dalam program barista kopi masyarakat Desa Jojog meliputi pemilihan pemateri, recruitment peserta, jadwal pelaksanaan dan absensi peserta. Selanjutnya pelaksanaan meliputi pengenalan materi dan praktek pelatihan barista kopi. Setelah itu pada evaluasi terdapat evaluasi.

#### **1. Perencanaan**

Tahap perencanaan merupakan proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur yang dilakukan di mana pembimbing agama membuat satu rencana materi untuk melakukan penyuluhan tentang apa saja yang bisa dilakukan untuk mengangkat kembali semangat warga yang sudah lemah pada saat pemecatan. Dan tugas dari tutor yang menjadi pemateri dan pelatih yang melatih barista adalah menyiapkan berbagai tahapan pelatihan dan prasarana yang diperlukan dalam bimbingan karir program barista kopi. Bimbingan karir program barista kopi disertai dengan nilai keislaman yang mengajarkan bahwa dalam suatu pekerjaan jika didasari dengan keimanan maka semua yang dilakukan akan mendapat ridho dari Allah SWT.

Perencanaan proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog

Pekalongan Lampung Timur bertujuan untuk menginventarisasikan tujuan, kebutuhan, kemampuan pemerintah desa, tokoh agama dan tutor untuk melaksanakan bimbingan karier. Tahap perencanaan digunakan untuk merumuskan tujuan program secara operasional dalam bentuk kegiatan yang dapat diukur hasilnya, memilih strategi pelaksanaan program, dan menganalisis kemampuan sumber daya maupun fasilitasnya.

Perencanaan (*planning*) sesuatu kegiatan yang akan dicapai dengan cara dan proses, suatu orientasi masa depan, pengambilan keputusan, dan rumusan berbagai masalah secara formal dan terang.<sup>128</sup>

Allah berfirman :

﴿وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ (195)

Yang artinya :

“Dan janganlah kamu jauhkan dirimu ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.” (QS. Al- Baqarah: 195)

Yang dimaksud menjauhkan diri dan berbuat baik pada ayat di atas adalah semua tindakan atau perbuatan hendaklah dipikirkan terlebih dahulu, kemudian diikhtari agar mendapat hasil sebesar-besarnya dan kerugian sekecil-kecilnya.<sup>129</sup> Maksud dari perencanaan bimbingan karir sebagaimana ayat di atas adalah keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan selama waktu tertentu agar sistem bimbingan karir menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan karakter pemuda yang mampu merencanakan dan menentukan karirnya sebagai barista.

Jadi, dari tahap perencanaan proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja islami melalui bimbingan karir mampu menumbuhkan aspek keuletan yang ditunjukkan dengan antusias masyarakat saat pertama kali dibagikannya informasi melalui brosur. Selain itu melalui perencanaan dengan memilih strategi pelaksanaan program membantu menganalisis kemampuan masyarakat yang belum terlalu mengenal barista.

128 Soebijanto Wirojoedo, *Teori Perencanaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2012), hlm. 6

129 Ek. Mohtar Effendy, *Manajemen suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: Bhratara Karya Aksara, 2014), hlm. 77

## 2. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dilakukan dengan dimulai dari sambutan dari kepala desa yang menjelaskan tentang pentingnya untuk mengolah potensi kopi yang ada di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, sehingga manfaat tanaman kopi lebih menjadikan nilai tambah bagi masyarakat dan mampu membangun wirausaha baru bagi masyarakat.

Karakteristik dari motivasi bekerja Islami adalah memahami bahwa kerja merupakan penjabaran akidah, bekerja atas dasar ilmu, bekerja dengan meneladani sifat-sifat Illahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya. Memahami bahwa kerja merupakan penjabaran akidah yang merupakan salah satu ibadah kepada Allah SWT dalam rangka mencari rezeki guna memenuhi kebutuhan hidup di dunia. Islam memberikan bimbingan kepada individu agar kembali pada tuntunannya yaitu Al-Quran dan As-Sunnah.<sup>130</sup> Tutor yang menjelaskan pengetahuan tentang barista dan praktik penyeduahan kopi menunjukkan proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami. Keduanya saling berkesinambungan dan seluruh tahapan tersebut perlu diikuti oleh pemuda guna memahami secara utuh prosedur dari barista dan menjadi wirausaha berdasarkan skill barista yang dimiliki.

Ada beberapa aspek keagamaan materi yang diberikan tokoh agama yang melatarbelakangi pencapaian prestasi dengan merujuk pada keberhasilan Rasulullah dalam bisnis, prinsip-prinsip itu diantaranya merupakan *Fundamental Human Etic* atau sikap-sikap dasar manusiawi yang menunjang keberhasilan seseorang. Menurut Didin Hafiduddin, karakter etika berwirausaha yang menunjang keberhasilan Rasulullah yang menjadi dasar etika wirausaha modern meliputi Shiddiq, Amanah, Fathanah Tabligh.<sup>131</sup>

---

130 Widayat Mintarsih, *Pendamping Kelas Ibu Hamil Melalui Layanan Bimbingan dan Konseling Islam Untuk Mengurangi Kecemasan Proses Persalinan*, Volume 12 No 2, April 2017

131 Didin Hafiduddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2013), hlm. 50

- 1) *Shiddiq*, diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran nilai dasarnya adalah integritas, nilai-nilai dalam bisnisnya berupa jujur, ikhlas, terjamin, dan keseimbangan emosional.<sup>132</sup>

Kebenaran dan kejujuran adalah kunci menjalankan aktivitas. Kebenaran dan kejujuran akan mendorong orang tahan uji, ikhlas serta memiliki keseimbangan antara kecerdasan religious, kecerdasan pikir, dan kecerdasan emosional. Jika seorang entrepreneur benar dan jujur dalam implementasi dan operasional bisnisnya maka niscaya dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan mudah, efektif dan efisien.<sup>133</sup>

- 2) *Amanah*, nilai dasarnya terpercaya dan nilai-nilai dalam bisnisnya ialah adanya kepercayaan, bertanggung jawab, transparan, dan tepat waktu.

Amanah dapat diartikan sebagai bentuk perilaku seseorang yang dapat dipercaya dan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menjadi tugas atau urusannya, orang semacam ini kredibilitas tertentu sesuai dengan tingkatan kemampuannya memenuhi kepercayaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ada juga yang memaknai amanat sebagai keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai ketentuan. Sifat yang amanah selalu bergandengan dengan nilai-nilai kejujuran sebagai sebuah implementasi dari keinginan seseorang tidak mungkin orang akan amanah apabila dia tidak jujur, demikian sebaliknya.

- 3) *Fathanah*, berarti cakap atau cerdas memiliki kemampuan intelektual, cerdas, kreatif, berani, percaya diri dan bijaksana.

Seorang wirausaha yang fathanah adalah seseorang yang memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala sesuatu yang berhubungan dengan kewajiban dan tugasnya secara cerdas. Fathanah ini sangatlah penting bagi pebisnis karena sifat fathanah ini berkaitan dengan marketing, keuntungan bagaimana agar barang yang dijual cepat laku dan mendatangkan keuntungan dan bagaimana agar pembeli tertarik dan membeli barang tersebut.

---

<sup>132</sup> Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 309

<sup>133</sup> Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Bisnis Pelajar, 2014), hlm. 286

- 4) *Tabligh*, artinya komunikatif. Orang yang memiliki sifat *tabligh* akan menyampaikan pesan dengan benar (*bil hikmah*) melalui tutur kata yang menyenangkan dan lemah lembut (*al aqshid*). Dalam dunia bisnis seseorang harus mampu mengomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada stakeholdernya, mampu menyampaikan keunggulan-keunggulan produknya tanpa berbohong dan menipu pelanggan. Dia harus menjadi komunikator yang baik terhadap mitra bisnisnya.<sup>134</sup>

Penjelasan di atas menunjukkan suatu pelajaran yang berharga bahwa prinsip-prinsip bisnis Rasulullah adalah *Shiddiq*, *Amanah*, *Fathanah*, dan *Tabligh*. *Shiddiq* adalah selalu berbuat baik mampu sebagai upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur. Dengan adanya proses yang bersungguh-sungguh, selama masyarakat bisa menerapkan prinsip-prinsip dari Rasulullah yang dilakukan dengan baik maka akan berjalan dengan baik.

Pola pelaksanaan proses upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami seperti keuletan, tingkat presensi, kemajuan dan pencapaian prestasi melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut:<sup>135</sup>

#### a. Keuletan

Upaya menumbuhkan keuletan para peserta dalam bimbingan karir program barista kopi, tutor menggunakan beberapa layanan bimbingan karir di antaranya:

##### a) Layanan Orientasi

Layanan orientasi merupakan jenis layanan bimbingan karir yang diberikan kepada peserta bimbingan untuk mengenalkan barista. Layanan orientasi ini ditujukan dengan harapan agar kemudian mereka yang akan dibimbing lebih mudah dalam melakukan penyesuaian diri,

---

134 Mustofa, dalam Jurnal berjudul “*Entrepreneurship Syariah Menggali Nilai-Nilai Dasar Manajemen Bisnis Rasulullah*”

135 Hibana S. Rahman, *Bimbingan dan Konseling Pola 17*, (Yogyakarta: UCY Press Yogyakarta, 2013), hlm. 45-68.



baik dengan lingkungan baru menjadi barista maupun dengan aturan-aturan yang ada. Dengan kemampuan penyesuaian yang baik akan lebih mudah melaksanakann proses bekerja dan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki. Maka dari itu untuk menumbuhkan penyesuaian diri para peserta tutor melakukan pengenalan materi tentang barista kopi.

b) Layanan Informasi

Layanan informasi adalah layanan berupa pemberian pemahaman kepada peserta bimbingan tentang berbagai hal yang diperlukan untuk menjadi barista yang handal. Tutor memberikan sesi tanya jawab setelah pemaparan materi barista kopi dengan tujuan mengetahui tingkat pemahaman peserta terkait materi yang disampaikan. Hal tersebut dilakukan setiap pertemuan selama pelatihan barista kopi. Banyaknya antusias dari para peserta menunjukkan bahwa dengan adanya sesi tanya jawab setelah penyampaian materi dinilai efektif.

c) Layanan Penyaluran

Layanan penyaluran adalah upaya terencana dan sistematis untuk menyalurkan bakat, minat dan potensi secara optimal untuk menjadi barista kopi. Dalam layanan penyaluran tutor memberikan penjelasan terkait langkah-langkah yang dapat dilakukan para peserta setelah mengikuti pelatihan, apabila ingin melanjutkan karir sebagai barista kopi.

d) Layanan Pembelajaran

Layanan pembelajaran adalah layanan yang diberikan kepada peserta bimbingan agar mereka mampu mengembangkan sikap dan kebiasaan yang baik sebagai barista. Adapun maksud pembelajaran di sini adalah proses yang dirancang untuk membawa peserta bimbingan aktif dalam suasana belajar, merangsang peserta bimbingan untuk menguasai materi bimbingan karir yang dilakukan oleh pembimbing agama dan tutor.

Hal itu dibuktikan melalui wawancara dengan tutor yaitu Edi Suroso pada tanggal 18 Januari 2023,

*“Proses yang dirancang pada pelatihan ini dilakukan disini yaitu dengan memberikan ruang kepada para peserta agar para peserta aktif selama pelatihan yaitu dengan memancing para peserta dengan membuka sesi tanya jawab. Yang nantinya dengan adanya tanya jawab dapat mengukur tingkat pemahaman para peserta.”*

Menurut penjelasan Edi Suroso di atas, layanan pembelajaran untuk membawa peserta aktif dilakukan dengan sesi tanya jawab.

e) Layanan bimbingan

Layanan bimbingan adalah layanan yang diberikan kepada sekelompok individu baik ada masalah atau tidak ada masalah. Penjelasan tersebut memiliki kesimpulan bahwa segala bentuk pelayanan bimbingan karir program barista ditujukan untuk mempermudah peserta bimbingan dalam mengenal dan mendapatkan gambaran tentang barista kopi selama pelatihan berlangsung.

Dari pemaparan diatas keuletan dapat dilihat dari beberapa layanan yang digunakan oleh tutor pada beberapa peserta. Meskipun dari layanan yang digunakan mendapatkan beberapa respon negatif maupun positif dari peserta. Hal positif yang dapat diterima oleh peserta antara lain dengan menerima pemaparan materi dari sesi tanya jawab yang dilakukan sehingga keuletan peserta yang aktif dapat terlihat. Namun, keuletan tidak bisa dibangun pada seluruh peserta yang pasif dalam mengikuti pelatihan.

b. Tingkat presensi

Tingkat presensi pada pelatihan bimbingan karir barista kopi dapat dilihat dari presensi selama 6 kali pelatihan yang dilakukan. Dari 6 kali pelatihan yang dilaksanakan tidak semua masyarakat mengikutinya dengan rutin, karena berbagai alasan masyarakat sehingga izin tidak dapat mengikuti pelatihan. Melalui absensi, dapat dilihat, bahwa seluruh peserta pelatihan yang mengikuti penuh adalah di pelatihan pertama. Pelatihan kedua mulai ada beberapa yang izin. Sedangkan di pelatihan ketiga, lebih sedikit yang mengikuti pelatihan. Meskipun demikian, semangat masyarakat mulai kembali tumbuh saat diinformasikan bahwa pelatihan keempat sampai keenam akan dilakukan secara praktek. Hal tersebut dapat dilihat dari absensi yang bahwa 18 peserta mengikuti pelatihan saat materi

praktek. Dapat kita lihat bahwa dengan adanya praktek, dapat membangun kembali antusias masyarakat desa Jojog untuk mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, pemateri lebih memaksimalkan hal tersebut dengan memberi penjelasan yang lebih detail dan mudah dipahami saat masyarakat mulai banyak yang bertanya.<sup>136</sup>

c. Kemajuan

Kemajuan peserta pelatihan sebagai barista melalui bimbingan karir program barista kopi dilakukan untuk memaksimalkan proses menumbuhkan motivasi bekerja Islami. Pengembangan karir yang dilakukan melalui interaksi melalui pembimbing agama, tutor, dengan peserta untuk saling bertukar informasi melalui sesi tanya jawab, memberikan saran serta masukan tentang cara-cara mempersiapkan diri untuk menentukan karir barista kedepannya.<sup>137</sup> Upaya menumbuhkan kemajuan para peserta dalam pelatihan bimbingan karir menggunakan teknik *Self* sebagai penerapan pemilihan karir karena dianggap mampu dan sesuai dengan situasi sekarang. Teknik *Self* bertujuan mengembangkan perilaku yang lebih adaptif dari konseli. Teknik *Self* memiliki konsep dasar di antaranya:

- 1) Proses mengubah tingkah laku menggunakan satu atau lebih strategi melalui pengelolaan tingkah laku secara internal dan eksternal individu.
- 2) Penerimaan individu dalam program perubahan perilaku menjadi syarat dasar untuk menumbuhkan motivasi individu.
- 3) Partisipasi individu sebagai agen perubahan menjadi sangat penting.
- 4) Generalisasi dan tetap mempertahankan hasil akhir dengan langkah mendorong individu untuk menerima tanggung jawab dalam menjalankan strategi pada kehidupan sehari-hari.
- 5) Perubahan bisa dihadirkan dengan mengarahkan individu menggunakan ketrampilannya dalam menangani masalah.

---

<sup>136</sup> Wawancara dengan H.Sutrisno, Kepala Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur, pada tanggal 16 Januari 2023

<sup>137</sup> A. R. Rahmawati, Y. Yusmansyah, & S. Mayasari, Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok Terhadap Kematangan Pilihan Karir. *ALIBKIN Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(2), 2020

- 6) Individu mampu mengelola pikiran, perasaan serta perbuatan sehingga mendorong pengindraan untuk meninggalkan hal yang kurang baik dan meningkatkan hal yang baik benar.<sup>138</sup>

Melalui tehnik ini dapat dilihat bahwa selama 6 kali pelatihan peserta sudah mampu menunjukkan antusias mereka saat memberikan pendapat, yang mana dapat mengembangkan intervensi dan praktek yang dilakukan sebagai barista kopi.<sup>139</sup>

Kemajuan pemilihan karir merupakan implementasi dari konsep diri. Seorang memiliki kualifikasi untuk banyak bidang pekerjaan, setiap pekerjaan menuntut suatu pola karakteristik kecakapan dan sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Pemilihan karir merupakan proses pengambilan keputusan yang berlangsung sepanjang hayat bagi mereka yang mencari banyak kepuasan dari pekerjaannya. Pemilihan karir yang dibuat pada awal proses perkembangan vokasional sangat berpengaruh terhadap pilihan pilihan selanjutnya. Perkembangan karir seorang dewasa masih harus membuat pilihan-pilihan di antara kemungkinan untuk meningkatkan karirnya dan memperoleh kepuasan pribadi yang mendalam<sup>140</sup>.

d. Pencapaian prestasi

Program barista kopi ini menerapkan model koprehensif dalam perumusan pematangan karir yang terdiri dari 4 dimensi yaitu:

1) Dimensi Konsistensi Pemilihan Karir

Dimensi ini mengandung aspek-aspek kemandapan individu untuk mengambil keputusan dalam waktu yang berbeda, kemandapan dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang dipilihnya, kemandapan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan

---

138 I. Suwanto, *Konseling Behavioral dengan Teknik Self Management untuk Membantu Kematangan Karir Siswa SMK*

139 C. M. Napolitano, K. A. Hoff, C. W. Ming J., Tu, N., & J. Rounds. Great Expectations: Adolescents' Intentional Self-Regulation Predicts Career Aspiration and Expectation Consistency. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 2020

140 D. K. Sukardi, *Analisis Inventori Minat dan Kepribadian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm. 45

tingkat pekerjaan, kemantapan di dalam memilih pekerjaan dengan adanya pengaruh keluarga.

Oleh karena itu pelatihan barista kopi melalui bimbingan karir sangat cocok bagi masyarakat Desa Jojog untuk lebih berinovatif dalam memanfaatkan sumber daya kopi di Desa Jojog Lmpung Timur. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan dan membangun motivasi masyarakat dalam berpikir dan berwirausaha.

## 2) Dimensi Realisme dalam Pemilihan Karir

Dimensi ini mengandung aspek kesesuaian antara kemampuan individu dengan pekerjaan yang dipilihnya; kemampuan antara keinginan dengan pekerjaan yang dipilihnya; mampu mengambil keputusan untuk memilih pekerjaan yang disesuaikan dengan sifat kepribadiannya; dan dapat menyesuaikan antara tingkat status sosial dengan pekerjaan yang dipilihnya.

Dilihat dari banyaknya antusias masyarakat yang mengikuti pelatihan mulai dari pendaftaran sampai dengan praktek, ternyata juga banyak yang tertarik terkait barista kopi. Hal tersebut diukur dari kemampuan masyarakat saat mengikuti pelatihan barista kopi. Bahkan beberapa diantaranya sudah ada yang menekuni dan berencana ingin membuka usaha barista kopi.

## 3) Dimensi Kompetensi Pemilihan Pekerjaan

Dimensi ini memiliki aspek-aspek mengenai kemampuan individu dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, rencana yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan; memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dipilihnya; mengevaluasi kemampuan diri dalam hubungannya dengan pemilihan pekerjaan; dan menetapkan tujuan pekerjaan yang hendak dipilihnya.

Dari beberapa masyarakat yang mengikuti pelatihan barista kopi juga ada yang belum memiliki pekerjaan dan ada yang diberhentikan dari pekerjaan yang disebabkan oleh pandemic covid19. Dengan adanya pelatihan barista kopi ini mampu memberikan motivasi kerja islami kepada masyarakat agar lebih terbuka dalam memilih

pekerjaan terutama pada bidang barista kopi. Hal tersebut bertujuan untuk membangun semangat masyarakat Desa Jojog bahwa pekerjaan di situasi pandemic covid juga dapat dibangun kembali.

#### 4) Dimensi Sikap dalam Pemilihan Pekerjaan

Dimensi ini mengandung aspek-aspek tentang keaktifan individu dalam proses pengambilan keputusan; bersikap dan berorientasi positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai kerja yang dipilihnya; tidak bergantung pada orang lain dalam memilih pekerjaan; mendasarkan factor-faktor tertentu menurut kepentingannya di dalam memilih pekerjaan; dan memiliki ketepatan konsepsi dalam pengambilan keputusan.<sup>141</sup>

Menurut Muwafik Saleh menyatakan bahwa banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak.<sup>142</sup> Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

##### a. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Bekerja mestilah berniat karena Allah SWT sebagai kewajiban dari Allah yang harus dilakukan oleh setiap hamba untuk diri, keluarganya dan orang yang menjadi tanggungannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Para peserta mempunyai niat yang baik dan benar dibuktikan dengan adanya antusias pada saat pendaftaran maka niat mereka sangat baik.

---

<sup>141</sup> O. John Crites, *Career Conseling: Model, Method, and Materials*, (New York: Mc. Graw-Hill Inc, t.th), hlm. 78

<sup>142</sup> Saleh, Akh Muwafik. *Bekerja dengan Hati Nurani*. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 65.

b. Takwa Dalam Bekerja

Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, contohnya seperti para peserta yang mau ikut serta melakukan kegiatan ini dengan aktif dalam diskusi dan tanya jawab yang dapat menimbulkan sikap positif.

c. Ikhlas Dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya.

Dari beberapa pertemuan pelatihan barista kopi masyarakat terlihat aktif dalam mengikuti kegiatan yang dapat dilihat dari adanya sesi tanya jawab. Selain itu masyarakat juga sudah berani mengungkapkan pendapat mereka saat berlangsungnya pelatihan. Dengan hal ini dapat membangun sikap masyarakat agar bisa memilih pekerjaan khususnya dalam pelatihan barista kopi.

Bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur merupakan suatu proses penerapan ide, konsep kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap pemuda. Peserta atau pemuda tidak semata-mata berarti memiliki kemampuan tertentu saja. Namun peserta atau pemuda harus memiliki kompetensi dasar pendukungnya seperti membaca, menulis, menghitung, merumuskan dan memecahkan masalah, mengelola sumber-

sumber daya, bekerja sama dalam tim atau kelompok, mempergunakan teknologi dan sebagainya.

Sumber alam di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur yang menyediakan kopi yang berlimpah maka pemuda Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur perlu dibekali dengan memberikan bimbingan karir program barista kopi sehingga mampu memanfaatkan hasil kopi ke arah yang tepat guna dan menghasilkan pendapatan yang lebih baik.

Berikut dampak pada peserta yang mengikuti kegiatan bimbingan karir melalui barista kopi.

Tabel 3.6  
Dampak pada peserta bimbingan karir barista kopi

No	Nama	Indikator	Dampak
1.	Dimas	Keuletan dan Tingkat presensi	Aktif dalam sesi tanya jawab, dan antusias mengikuti kegiatan. Dalam 6 kali pertemuan selalu datang.
2.	Alifudin	Kemajuan dan pencapaian prestasi	Peserta menjadi tau dan melek akan ilmu yang diberikan oleh tutor bahwa kopi bisa dioleh dengan nilai jual yang tinggi
3.	Ficky	Keuletan	Tertarik dari awal dan bisa menerima dan mengaplikasikan dengan baik materi yang dijelaskan pada praktek.
4.	Wasiso	Tingkat presensi	Ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan dan dapat menerima dengan baik.
5	Edwar	Keuletan	Antusias menerima ilmu yang diberikan dengan baik.

Menurut teori perkembangan kerja dari Havighurst pencapaian karir seseorang itu melalui serangkaian perkembangan di mulai dari anak-anak hingga tidak memiliki jabatan lagi. Pencapaian karir seseorang melalui berbagai pengalaman serta keberhasilan pencapaian hidup. Oleh karena itu pemilihan sebuah karir seseorang terbentuk melalui



perencanaan, pembelajaran, pengambilan keputusan, serta pengaktualisasian diri untuk mencapai kebermaknaan hidup.<sup>143</sup>

Pemilihan karir menurut Forer dalam penelitian Dewa Ketut Sukardi menyatakan bahwa pemilihan karier adalah suatu tindakan ekspresif yang memproyeksikan motivasi, pemahaman diri, informasi karier, dan kemampuan seseorang. Setiap pilihan karier menunjukkan sebuah pandangan hidup yang tidak hanya menetapkan fungsi-fungsi atau keterampilan kerja secara terpisah.<sup>144</sup>

### 3. Evaluasi

*Pertama*, evaluasi proses yaitu sebagai proses pemberian penilaian terhadap keberhargaan dan keberhasilan program yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, serta analisis data yang akan dijadikan dasar untuk membuat hasil keputusan.<sup>145</sup> upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur adalah evaluasi yang rutin dilaksanakan setiap satu minggu sekali, akan tetapi juga dilakukan jika diperlukan (insidental). Evaluasi dari pemerintahan sendiri yaitu selalu mengkomunikasikan kembali tentang perkembangan bimbingan karir islami pada masyarakat di Desa Jojog Kecamatan Pekalongan supaya bimbingan karir Islami ini berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal, Agar nantinya tahu ada perubahan yang terjadi atau tidak. Dari evaluasi proses bisa dilihat bahwa perencanaan sudah berjalan dengan baik sehingga proses berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi hasil yang baik pula.

Upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur pada dasarnya mencakup 3 hal yaitu : penilaian hasil bimbingan karir program barista kopi pada pemuda atau peserta, penilaian keseluruhan

---

143 Rina Juliyanti dan Nur Azizah, Motivasi Pilihan Karir bagi Remaja pada Masa Pandemi Covid-19 Motivational Career Choices for Youth during the Covid-19 Pandemic, *Anterior Jurnal, Volume 20 Issue 2, April 2021*, hlm. 119-126

144 Sukardi, *Analisis Inventori Minat dan Kepribadian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm. 97

145 Aip Badrujaman, *Teori dan Aplikasi Evaluasi Program Bimbingan Konseling*, (Jakarta: indeks, 11 juni 2018) hlm 17

program layanan bimbingan karir program barista kopi serta proses pelaksanaannya. Dari penilaian terhadap 3 aspek penyelenggaraan tersebut (hasil, pelaksanaan dan proses) dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan layanan layanan bimbingan karir program barista kopi secara keseluruhan khususnya menumbuhkan motivasi bekerja Islami.

Evaluasi bimbingan karir yang dilakukan oleh tutor, pembimbing agama dan pemerintah desa mengarah pada proses evaluasi keseluruhan dari proses pelaksanaan sehingga tidak hanya mengetahui hasil informasi secara kognitif namun juga mengetahui kekurangan dari segala proses layanan yang dilakukan yang pada akhirnya akan menentukan langkah yang lebih baik dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur pada tahap berikutnya.

Tujuan evaluasi dalam Islam yang dilakukan oleh Allah SWT terhadap manusia diantaranya adalah :

- 1) Untuk menguji daya kemampuan manusia yang beriman terhadap berbagai macam problem yang dihadapi, sebagai contoh evaluasi yang dilakukan oleh Allah terhadap manusia yang menghadapi berbagai kesulitan hidup yang bertujuan untuk mengetahui kesabaran manusia terhadap cobaan dari Allah.

Firman Allah, Qs. Al- Baqarah :155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ  
وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (البقره:155)

“Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan dan kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira pada orang-orang yang sabar” (Al-Baqarah :155) (Departemen Agama Republik Indonesia, 2004: 29).

Jika manusia ternyata tahan dalam cobaan (tes) tuhan, maka mereka akan mendapatkan kegembiraan dalam segala bentuk seperti kelapangan dada, ketegaran hati dan terhindar dari putus asa. Sabda Nabi:

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَبْدِ الْأَعْلَى الصَّنَعَائِيُّ قَالَ: حَدَّثَنَا الْمُعْتَمِرُ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَنَسٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ يَقُولُ: اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَالْهَرَمِ وَالْبُخْلِ وَالْجُبْنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ عَذَابِ الْقَبْرِ وَمِنْ فِتْنَةِ الْمَحْيَا وَالْمَمَاتِ.

"Wahai Allah aku berlindung kepada-Mu dari sifat lemah, malas, cemas, susah, dan penakut. Dan aku berlindung kepada-Mu dari siksa kubur, ujian hidup dan ujian mati" (Sulaiman dan Hasan, t.th: 448-449).

- 2) Untuk mengetahui apakah manusia bersyukur atau tidak atas nikmat yang diberikanNya. Firman Allah QS. An-Naml : 40

قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ فَلَمَّا رآه مُسْتَقَرًّا عِنْدَهُ، قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي ءَأَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ قُلِي وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رِيَّ عَنِّي كَرِيمٌ (النمل: 40)

"Berkatalah seorang yang mempunyai ilmu dari Al Kitab: "Aku akan membawa singgasana itu kepadamu sebelum matamu berkedip". Maka tatkala Sulaiman melihat singgasana itu terletak di hadapannya, iapun berkata: "Ini termasuk kurnia Tuhanku untuk mencoba aku apakah aku bersyukur atau mengingkari (akan nikmat-Nya). Dan barang siapa yang bersyukur maka sesungguhnya dia bersyukur untuk (kebaikan) dirinya sendiri dan barang siapa yang ingkar, maka sesungguhnya Tuhanku Maha Kaya lagi Maha Mulia". (Q.S An-Naml : 40)

*Kedua*, evaluasi hasil merupakan usaha untuk mengukur pencapaian tuuan kegiatan yang mencerminkan perubahan tingkah laku dan kompetensi peserta didik dalam mempelajari materi dalam jangka waktu tertentu. Perubahan tingkah laku ini mencerminkan internalisasi kegiatan dan dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuan terarah.<sup>146</sup> yang dilakukan dari pemerintahan dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur lebih bersifat pengarah. Pengarahan disini berfungsi agar terjalin koordinasi diantara pembimbing agama, tutor dan peserta dalam melaksanakan bimbingan karir melalui barista kopi agar maksimal. Selain itu yaitu selalu mengkomunikasikan kembali tentang

---

146 Ridwan Abdulah Sani, Kaharuddin Arafah, Ishak Aziz, Ratna Tanjung, dan Hari Suswanto, *Evaluasi Proses dan Penilaian Hasil Belajar*, (Bandung Remaja Rosdakarya, Februari, 2020) hal 48

perkembangan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur supaya bimbingan karir ini berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal, agar nantinya tahu ada perubahan yang terjadi atau tidak. Selain itu juga pemerintahan Desa Jojog berharap bahwa kegiatan ini tidak hanya dilakukan sekali pada saat covid 19 namun setelah ini nantinya akan dilakukan kembali karna mempunyai potensi yang bagus terkait SDA dan SDM di Desa Jojog kecamatan Pekalongan Lampung Timur.

Upaya menumbuhkan motivasi islami melalui bimbingan karir barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur mampu menumbuhkan motivasi islami yang terdiri dari beberapa aspek yaitu keuletan, tingkat presensi, kemajuan dan pencapaian prestasi melalui tahapan bimbingan karir yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Dari sudut dakwah evaluasi dan pengawasan merupakan kegiatan mengatur penyimpangan dari prestasi yang direncanakan dan menggerakkan tindakan korektif, unsur-unsur pengendalian meliputi: sebuah standar spesifikasi prestasi yang diharapkan, sebuah pengukuran proses riil, sebuah laporan penyimpangan pada unit pengendali, seperangkat tindakan yang dapat dilakukan oleh unit pengendali untuk mengubah prestasi sekarang yang memuaskan, dalam hal tindakan unit pengendali gagal membawa prestasi nyata yang kurang memuaskan ke arah yang diharapkan, sehingga ada sebuah metode langkah perencanaan atau pengendalian lebih tinggi untuk mengubah satu atau beberapa keadaan yang tidak kondusif.<sup>147</sup>

Pengendalian dan penilaian dakwah dapat diartikan sebagai proses pemeriksaan dan usaha agar aktivitas dakwah dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah digariskan. Berdasarkan pengertian tersebut maka pengendalian itu terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut: menentukan standar (alat pengukur), mengadakan pemeriksaan dan penelitian terhadap

---

147 M. Munir dan Wahyu Illahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 167-

pelaksanaan tugas dan standar serta mengadakan tindakan-tindakan perbaikan atau pembetulan.<sup>148</sup>

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, maka pada sub bab ini dapatlah diambil kesimpulan bahwa upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur dilakukan untuk memberikan skill barista pada masyarakat dan memberikan motivasi bekerja pada masyarakat muslim dengan pendekatan religius atau keagamaan, dengan melibatkan tokoh agama dan pemberian materi motivasi dari aspek keagamaan.

Bimbingan karir tersebut terdiri dari tiga tahap yaitu pertama perencanaan, tahap perencanaan yang dilakukan meliputi pemilihan materi, recruitment peserta, jadwal pelaksanaan dan absensi peserta. Dari tahap perencanaan dapat dilihat bahwa aspek keuletan terlihat dari antusiasnya masyarakat saat mendaftar kegiatan ini. Tahap kedua yaitu tahap pelaksanaan yang dilakukan meliputi pemberian motivasi bekerja islami oleh tokoh agama dan pemberian materi barista kopi oleh tutor. Ditahap pelaksanaan tingkat presensi bertujuan untuk mengukur seberapa konsisten peserta saat mengikuti pelatihan, kemajuan juga perlahan dapat terlihat pada peserta yang mengikuti pelatihan, dan pencapaian prestasi yang dapat dirasakan oleh pemerintah serta masyarakat Desa Jojog selama pelaksanaan. Tahap evaluasi dapat dilihat menjadi dua aspek meliputi evaluasi proses dan evaluasi hasil. Dari evaluasi proses perencanaan sudah berjalan dengan baik, sehingga proses berjalan dengan baik dan dapat mempengaruhi hasil dari pelatihan tersebut. Sedangkan melalui evaluasi hasil pada program bimbingan karir mampu membentuk motivasi islami yang terdiri dari aspek keuletan, tingkat presensi, kemajuan dan pencapaian prestasi. Evaluasi dari pemerintah sendiri yaitu Pemerintah Desa Jojog berharap bahwa kegiatan ini tidak hanya dilakukan sekali pada saat covid 19 namun setelah ini nantinya akan dilakukan kembali karna mempunyai potensi yang bagus untuk memanfaatkan SDA di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

## **B. Saran-saran**

Setelah melihat kondisi yang ada, serta berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, tidak ada salahnya bila penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Untuk pemerintah desa

Pemerintah desa juga perlu melakukan kerja sama dengan pihak swasta yang telah sukses dalam bidang barista, sehingga banyak ilmu yang diperoleh peserta selain skill barista kopi, juga skill bagaimana peningkatan pemasaran dari racikan kopi yang telah dibuat

### 2. Untuk pembimbing agama

pembimbing agama untuk lebih menekankan contoh riil dan aplikasi secara riil materi yang diberikan dalam kehidupan sehari-hari

### 3. Untuk Tutor

a. Tutor dalam memberikan bimbingan karir atau pelatihan lebih ditekankan pada proses pemberian praktik yang lebih pelan-pelan dan mengganti materi praktik setelah benar-benar satu teknik sebelumnya dikuasai oleh peserta .

b. Tutor juga memberikan strategi untuk berwirausaha kopi lewat skill barista yang dimiliki peserta

### 4. Untuk pemuda

Pemuda Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur harus senantiasa disiplin dan istiqomah dalam melaksanakan bimbingan karir program barista kopi dengan semangat yang tinggi untuk memperoleh manfaat dalam kehidupannya.

## **C. Penutup**

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharap saran dan kritik dari perbaikan skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga semua amal baiknya mendapatkan pahala dari Allah SWT. Demikian semoga Allah SWT selalu menunjukkan kita termasuk orang-orang yang berilmu dan dapat mengamalkannya. *Amin ya Rabbal Alamin.*





## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Riyadi, Hendry Hermawan Adinugraha, *The Islamic counseling construction in da'wah science structure*, Journal of advance guidance and counseling vol. 2 No 1 (2021), hlm 15.
- Ahmad Musthafa Al Maraghy, *Tafsir Al-Maraghy*, Semarang: Toha Putra, 2010
- Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012
- Almuin, Nani, Solihatun, dan Sugeng Haryono, "Motivasi Pengembangan Dan Pematangan Karir Di Pondok Pesantren Kajian di Pondok Pesantren al-Rabbani Cikeas" *SOSIO-E-KONS*, Vol. 9 No. 1 April 2017
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015
- Anis Lud Fiana, *Self Sistem people with HIV / AIDS Reviev of Reality counseling approach*, Journal of Advanced Guidance and Counseling Vol 1 no 2 2020, hlm 125
- Aravik, *Ekonomi Islam: Konsep, Teori dan Aplikasi serta Pandangan Pemikiran Ekonomi Islam dari Abu Ubaid sampai al-Maududi*, Jakarta: Empat Dua Intranspublishing, 2016
- Arifin, *Pedoman Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan Agama*, Jakarta: Golden Terayon Press, 2009
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012
- Aziz, Rezy. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan". Vol.1, No.6, Universitas Airlangga, 2014
- Azwar, Saifudin, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Off:
- Denny, Richard, *Sukses Memotivasi*, Jakarta : PT. Gramedia, 2012
- Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta: Departemen Agama, 2013
- Dewa Ketut Sukardi, *Dasar-Dasar Bimbingan Karir di Sekolah*, Surabaya: Usaha Nasional, 2014
- Dewinta Ramadani dkk, " *Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas*, jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha, vol 12 No 01 2020

- Ema hidayanti, *Optimalisasi Pelayanan Bimbingan dan Konseling Agama bagi Penyandang Masalah Kesjahteraan Sosial (PMKS)*, Dimas, Vol 13, No 2 Tahun 2013 hlm 363
- Faisal, Sanapiyah, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2014
- Fauzi, Ahmad, *Psikologi Umum*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2009
- Gani, R., *Bimbingan Karier*, Bandung: CV Angkasa, 2005
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Penelitian Research*, Jakarta: Andi Offset, 2014
- Hamalik, Oemar, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2014
- Hamka. "*Tafsir Al-Azhar*". Jilid I, Jakarta: Pustaka Pajimas, 2010
- Hasan, Tholhah, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, Jakarta: Lantabora, 2015
- Hutomo, Prihatin Tiyanto Priagung, 2010, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara", *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*
- Ik. Saleh, Akh, *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012
- Irwin ed, *Management Control System*, Boston: tp, tt.h
- Jalaluddin Abdul Rahman as-Suyuthi, *Jami'us Shaghir*, Bandung: Al-Ma'arif, tth
- Juwitaningrum, Ita, "Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK", *Psikopedagogia Jumal Bimbingan dan Konseling 2013, Vol. 2, No. 2*
- Komarudin, *Mengungkap Landasan Filosofis Keilmuan Bimbingan Konseling Islam, Inernational journal Ihya' Ulum AL-Din*, Volume 17 no 2 Hal 213
- Lestari, Indah, "Meningkatkan Kematangan Karir Remaja melalui Bimbingan Berbasis Life Skills", *Jurnal Konseling Gusjigang Vol. 3 No. 1 Januari-Juni 2017*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya, 2014
- Maryatul Kibtiyah, "*pendekatan Bimbingan dan Konseling Bagi Korban Pengguna Narkoba*" *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol 35, No 1, Januari-Juni 2015 hlm 63

- Mugi Lestari, *Kompetensi professional guru bimbingan dan konseling dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling*, Journal of Advanced Guidance and Counseling Vol 2 No 4 (2013)
- Moleong, Lexy. J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012
- Muhammad Sirozi, *Agenda Strategis Pendidikan Islam*, Yogyakarta: AK Group, 2014
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014
- Muwaf Ahmad Musthafa Al Maraghy, *Tafsir Al-Maraghy*, Semarang: Toha Putra, 2010
- Muwafik. Saleh, Akh, *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012
- Nani Almuin, Solihatun, dan Sugeng Haryono, *Motivasi Pengembangan Dan Pematangan Karir Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Kajian di Pondok Pesantren al-Rabbani Cikeas, Sosio-E-Kons, Vol. 9 No. 1 April 2017*
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2016
- Novia, Rohmawati. “*Kemandirian Siswa Dalam Merencanakan Karir Ditinjau dari Persepsi Siswa Tentang Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir*”. Indonesian Journal of Guidance and Counseling Theory and Application, Vol 8 No 02 Cilacap 2019 hal 68
- Pareek, Udai, *Pelaku Keorganisasian*, Jakarta: PT. Midas Surya Grafindo, 2011
- Pramandhika, Ananto. “*Motivasi Kerja Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan*”. *Jurnal Pendidikan Undip, Vol.2, Semarang, 2011*, hlm 8
- Rahma, Ulifa, *Bimbingan Karier Siswa*, Malang: UIN Maliki Press, 2010
- Robbins, P. S., & Judge, T. A., *Perilaku Organisasi*, Jakarta Selatan: Salemba, 2015
- Salahudin, Anas, *Bimbingan & Konseling*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010
- Sarlito, Wirawan, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011
- Subagyo, P. Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta 2014
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif: dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2015
- Syah, Muhibbin, *Psikologi Belajar*, Jakarta: PT Raja Gravindo Persada, 2013

- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014
- Tiffin, I dan Mc. Cormick, E.S, *Industry Psychology*, New Jersey : Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs Homewood Linolis, 2015
- Ulin Nihayah dkk, *Konseling Interpersonal Dalam Menumbuhkan Kesehatan Mental Korban Bullying*, *Jurnal Bimbingan Konseling*, Vol. 3 No. 2 Desember 2022 hal 77
- Ulin Nihayah, Dewi Novita Ningrum, Luk Luk Quotal ‘Aini, *Manajemen Stres Pada Masa New Normal dalam menumbuhkan Kesehatan Mental*, *Jurnal Bimbingan Konseling*, vol.3, no.2, Desember 2022
- Umi Habibah, Ade Sucipto, *Building peer social support as a mentaldisorder solution for the blind*, *Journal of Advanced Guidance and Counseling Vol 1 No 1 (2020)*. Hlm. 77.
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011
- Walgito, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, Yogyakarta, Andi Offset, 2010
- Widayat Mintarsih, *Pendamping Kelas Ibu Hamil Melalui Layanan Bimbingan dan Konseling Islam Untuk Mengurangi Kecemasan Proses Persalinan*, Volume 12 No 2, April 2017
- Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta ; Prenada Media, 2014
- Walgito, "BIMBINGAN KARIER dan Tips Berkarier", LeutikaPrio, 2015
- Irman dan Hadiarni, "Konseling Karir", IAIN Bukittinggi, STAIN Batusangkar Presss, 2009.

## **DRAFT WAWANCARA**

### **I. Wawancara dengan Pemerintah Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur**

1. Bagaimana kondisi secara umum masyarakat atau pemuda di kaitannya dengan kehidupan sosial, dan karir Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
2. Apa yang melatarbelakangi bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
3. Apa tujuan dari bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
4. Bagaimana perencanaan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
5. Bagaimana pelaksanaan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
6. Bagaimana evaluasi bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
7. Bagaimana peranan layanan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
8. Bagaimana upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
9. Bagaimana daya dukung yang diberikan oleh pemerintah desa dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
10. Problematika apa saja yang dihadapi dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?

### **II. Wawancara dengan masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur**

1. Bagaimana pendapat anda tentang pelaksanaan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
2. Apa manfaat yang anda dapatkan dari pelaksanaan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?

3. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
4. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda untuk memahami dan menilai dirinya, terutama potensi dasar yang dimilikinya dalam bekerja di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
5. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda untuk menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya, sehingga menumbuhkan sikap positif terhadap dunia kerja di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
6. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda untuk menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya, sehingga menumbuhkan sikap percaya diri terhadap dunia kerja di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.
7. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda untuk menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya, sehingga menumbuhkan sikap bertanggung jawab terhadap dunia kerja di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
8. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda untuk menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya, sehingga menumbuhkan sikap disiplin terhadap dunia kerja di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
9. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda untuk mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta memahami jenis pelatihan yang diperlukan untuk mengembangkan karier di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
10. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda untuk menemukan dan dapat mengatasi hambatan-

hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?

11. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda untuk Merencanakan masa depan di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
12. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda dalam dimensi konsistensi pemilihan karir di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
13. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda dalam dimensi realisme dalam pemilihan karir di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
14. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda dalam dimensi kompetensi pemilihan pekerjaan di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
15. Bagaimana peran bimbingan karir program barista kopi dalam upaya menumbuhkan pemuda dalam dimensi sikap dalam pemilihan pekerjaan di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
16. Bagaimana daya dukung yang diberikan oleh pemerintah desa dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
17. Problematika apa saja yang dihadapi dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?

### **III. Wawancara dengan pembimbing di Desa Jojog Pekalongan Lmpung Timur**

1. Apa yang melatarbelakangi bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
2. Apa tujuan dari bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?



3. Bagaimana perencanaan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
4. Bagaimana pelaksanaan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
5. Bagaimana evaluasi bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
6. Bagaimana peranan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
7. Bagaimana upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
8. Bagaimana upaya menumbuhkan pemuda untuk memahami dan menilai dirinya, terutama potensi dasar yang dimilikinya dalam bekerja melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
9. Bagaimana upaya menumbuhkan pemuda untuk menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya, sehingga menumbuhkan sikap positif terhadap dunia kerja melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
10. Bagaimana upaya menumbuhkan pemuda untuk mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta memahami jenis pelatihan yang diperlukan untuk mengembangkan karier melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
11. Bagaimana upaya menumbuhkan pemuda untuk menemukan dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?

12. Bagaimana upaya menumbuhkan pemuda untuk Merencanakan masa depan melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
13. Bagaimana upaya menumbuhkan pemuda dalam dimensi konsistensi pemilihan karir melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
14. Bagaimana upaya menumbuhkan pemuda dalam dimensi realisme dalam pemilihan karir melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
15. Bagaimana upaya menumbuhkan pemuda dalam dimensi kompetensi pemilihan pekerjaan melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
16. Bagaimana upaya menumbuhkan pemuda dalam dimensi sikap dalam pemilihan pekerjaan melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
17. Bagaimana daya dukung yang diberikan oleh pemerintah desa dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
18. Problematika apa saja yang dihadapi dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

#### **IV. Wawancara dengan tokoh masyarakat di Desa Jojog Pekalongan Lmpung Timur.**

1. Apa yang anda ketahui tentang bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
2. Apa tujuan dari bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?

3. Bagaimana perencanaan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
4. Bagaimana pelaksanaan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
5. Bagaimana evaluasi bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
6. Bagaimana peranan layanan bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
7. Bagaimana upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
8. Bagaimana daya dukung yang diberikan oleh tokoh masyarakat dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?
9. Problematika apa saja yang dihadapi dalam upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur?

## LAMPIRAN





**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Nisa Ayu Ningtyas

Nim : 1701016009

TTL : Lampung, 27 Juli 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Desa Jojog, Kecamatan Pekalongan, Kabupaten Lampung Timur

**Riwayat Pendidikan Formal**

Tahun 2003-2005 : TK Aisyiah Bustanul Athfal

Tahun 2005-2011 : SD Negeri 2 Siraman

Tahun 2011-2014 : SMP Negeri 1 Batanghari Nuban

Tahun 2014-2017 : SMA Negeri 5 Metro

Tahun 2017-2023 : UIN Walisongo Semarang, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam

Semarang, 13 Juni 2023

Yang Menyatakan,

Nisa Ayu Ningtyas

1701016009