

**BIMBINGAN KONSELING DALAM MENINGKATKAN  
PERENCANAAN KARIER PESERTA DIDIK  
DI SMP NEGERI 1 DEPOK JAWA BARAT**

**TESIS**

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam  
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua  
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh :  
**HABIBURRAHMAN**  
NIM: 192520106

**PROGRAM STUDI:  
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
KONSENTRASI PENDIDIKAN DASAR & MENENGAH ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT PTIQ JAKARTA  
2023 M./1445 H.**



## ABSTRAK

### **Habiburrahman: Bimbingan Konseling dalam Meningkatkan Perencanaan Karier Peserta Didik di SMP Negeri 1 Depok Jawa Barat.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan urgensi/pentingnya perencanaan karier bagi peserta didik, Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karier peserta didik, dan Analisis fungsi bimbingan konseling dalam meningkatkan perencanaan karier peserta didik di SMP Negeri 1 Depok. Penelitian ini menggunakan data deskriptif kualitatif. Sampel penelitian ini adalah dilakukan dengan satu orang guru bimbingan konseling dan lima orang peserta didik. Pengumpulan data dilakukan dengan berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah:

*Pertama*, Urgensi/pentingnya perencanaan karier bagi peserta bahwa perencanaan karier menjadi sangat penting. Bimbingan karier yang diberikan untuk menentukan tujuan menyeleksi hal-hal yang akan dilakukan di masa depan. Perencanaan karier dapat menumbuhkan kembangkan pemahaman serta mengajarkan kepada peserta didik untuk mengetahui setiap bakat dan minat yang dimiliki, berani mengambil keputusan dengan tepat, serta dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik dan benar.

*Kedua*, Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karier ditemukan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan karier pada peserta didik. Meliputi antara lain: 1) faktor orang tua, 2) faktor teman-teman sebaya, 3) pengaruh pengetahuan, 4) adanya perubahan karier.

*Ketiga*, analisis fungsi bimbingan konseling dalam menumbuhkan perencanaan karier peserta didik dapat ditemukan fungsi bimbingan konseling dalam perencanaan karier memiliki fungsi yang signifikan. Hal ini dilihat bahwa peserta didik dapat menumbuhkan atas pemahaman karier setelah belajar lulus dari SMP mengetahui minat, bakat, kemampuan serta perkembangan bagi setiap karier peserta didik.

Kata Kunci: Bimbingan Konseling, Perencanaan Karier.



## خلاصة

حبيب الرحمن: إرشاد إرشادي في تحسين التخطيط الوظيفي للطلاب في SMP Negeri 1 Depok، West Java.

يهدف هذا البحث إلى وصف مدى إلحاح/أهمية التخطيط الوظيفي للطلاب، وتحديد العوامل التي تؤثر على التخطيط الوظيفي للطلاب، وتحليل وظيفة التوجيه والإرشاد في تحسين التخطيط الوظيفي للطلاب في SMP Negeri 1 Depok. يستخدم هذا البحث البيانات الوصفية النوعية. وقد أجريت عينة البحث هذه على معلم توجيه وإرشاد وخمسة طلاب. وتم جمع البيانات في شكل ملاحظة ومقابلات وتوثيق. نتائج هذا البحث هي:

أولاً، إن مدى إلحاح/أهمية التخطيط الوظيفي للمشاركين يعني أن التخطيط الوظيفي مهم للغاية. يتم توفير التوجيه المهني لتحديد الأهداف لاختيار الأشياء التي يجب القيام بها في المستقبل. يمكن أن يعزز التخطيط الوظيفي تنمية الفهم وتعليم الطلاب معرفة كل المواهب والاهتمامات التي لديهم، والتحلي بالشجاعة لاتخاذ القرارات الصحيحة، والقدرة على حل المشكلات بشكل جيد وصحيح.

ثانياً، تحديد العوامل التي تؤثر على التخطيط الوظيفي للطلاب. وقد وجد أن هناك عدة عوامل يمكن أن تؤثر على التخطيط الوظيفي للطلاب. وتشمل، من بين أمور أخرى: (١) العوامل الأبوية، (٢) عوامل الأقران، (٣) تأثير المعرفة، (٤) التغييرات المهنية.

ثالثاً، بتحليل وظيفة الإرشاد الإرشادي في تطوير التخطيط المهني للطلاب، يمكن العثور على أن وظيفة الإرشاد الإرشادي في التخطيط المهني لها وظيفة كبيرة. يمكن ملاحظة أنه يمكن للطلاب تطوير فهم للمهن بعد التخرج من المدرسة الإعدادية، ومعرفة اهتماماتهم ومواهبهم وقدراتهم والتطورات المهنية لكل طالب. الكلمات المفتاحية: الإرشاد والتوجيه، التخطيط الوظيفي.



## **ABSTRACT**

### **Habiburrahman: Guidance Counseling in Improving Students' Career Planning at SMP Negeri 1 Depok, West Java.**

This research aims to describe the urgency/importance of career planning for students, identify factors that influence students' career planning, and analyze the function of counseling guidance in improving students' career planning at SMP Negeri 1 Depok. This research uses qualitative descriptive data. This research sample was conducted with one guidance and counseling teacher and five students. Data collection was carried out in the form of observation, interviews and documentation. The results of this research are:

First, the urgency/importance of career planning for participants means that career planning is very important. Career guidance is provided to determine goals for selecting things to do in the future. Career planning can foster the development of understanding and teach students to know every talent and interest they have, have the courage to make the right decisions, and be able to solve problems well and correctly.

Second, identifying factors that influence career planning. It was found that there are several factors that can influence students' career planning. Includes, among others: 1) parental factors, 2) peer factors, 3) influence of knowledge, 4) career changes.

Third, analyzing the function of counseling guidance in developing students' career planning, it can be found that the function of counseling guidance in career planning has a significant function. It can be seen that students can develop an understanding of careers after studying after graduating from junior high school, knowing their interests, talents, abilities and developments for each student's career.

**Keywords:** Guidance Counseling, Career Planning.



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Habiburrahman  
Nomor Induk Mahasiswa : 192520106  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam  
Judul Tesis : Bimbingan Konseling dalam Meningkatkan Perencanaan Karir Peserta Didik di SMP Negeri 1 Depok

Menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah murni dan hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 22 Juni 2023

nyataan,  
  
Habiburrahman



## TANDA PERSETUJUAN TESIS

### BIMBINGAN KONSELING DALAM MENINGKATKAN PERENCANAAN KARIR PESERTA DIDIK DI SMP NEGERI 1 DEPOK

Tesis

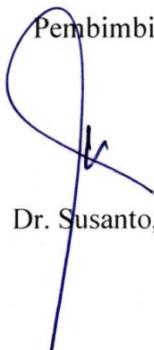
Diajukan kepada Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua  
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Disusun Oleh :  
Habiburrahman  
NIM : 192520106

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat  
diujikan  
Jakarta, 22 Juni 2023

Menyetujui:

Pembimbing I,



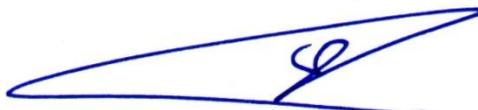
Dr. Susanto, M.A.

Pembimbing II,



Dr. H. EE. Junaedi Sastradiharja, M. Pd.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd. I

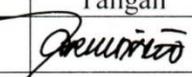


## TANDA PENGESAHAN TESIS

### BIMBINGAN KONSELING DALAM MENINGKATKAN PERENCANAAN KARIR PESERTA DIDIK DI SMP NEGERI 1 DEPOK

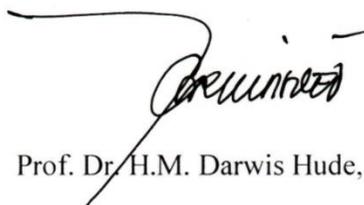
Disusun Oleh:  
Nama : Habiburrahman  
Nomor Induk Mahasiswa : 192520106  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah  
Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal :  
.....

No	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. HM. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.I.	Anggota/Penguji	
3.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Anggota/Penguji	
4.	Dr. Susanto. M.A.	Anggota/Pembimbing	
5.	Dr. H. EE. Junaedi Sastradiharja, M.Pd.	Anggota/Pembimbing	
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd. I.	Panitera/Sekretaris	

Jakarta, 22 Juni 2023

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas PTIQ Jakarta,

  
Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
ا		ز	z	ق	q
ب	b	س	s	ك	k
ت	t	ش	sy	ل	l
ث	ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	dh	ن	n
ح	h	ط	th	و	w
خ	kh	ظ	zh	ه	h
د	d	ع	‘	ء	a
ذ	dz	غ	g	ي	y
ر	r	ف	f	-	-

Catatan :

- a. Konsonan yang ber-syaddah ditulis dengan rangkap, misalnya: رَبٌّ ditulis *rabba*
- b. Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris di atas) ditulis *â* atau *Â*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *au* atau *Û*, misalnya: القارعة ditulis *al-qâri’ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- d. *Ta’ marbûthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya; زكاة المال *zakât al-mâl*, atau سورة النساء *sûrat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرازقين *wa huwa khair ar-Râziqîn*.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sehabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan, serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor Institut PTIQ Jakarta Bapak Prof. Dr. KH. Nasaruddin Umar, MA.
2. Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta Bapak Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.
3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Bapak Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.
4. Dosen Pembimbing Tesis Bapak Dr. Susanto.M.A dan Dr. H. EE. Junaedi Sastradiharja, M.Pd. yang telah menyediakan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis.
5. Kepala perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta.
6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.

7. Segenap Civitas SMP Negeri 1 Depok Jawa Barat yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian di sekolah tersebut.
8. Teruntuk Ibunda HJ. Hajidah dan Ayahanda H. Mulian dan Serta Adik-adik kandung Muttaqin, Fitriatul Jannah, M. Muhtarom, Raudatul Arrahmah yang selalu mensupport setiap langkah kuliah saya, baik moril maupun materi serta segenap keluarga yang selalu mendoakan dan mendidik sepanjang masa serta mendorong dan memberikan bantuan kepada penulis baik moril maupun materi.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin.

Jakarta, 22 Juni 2023  
Penulis

Habiburrahman

## DAFTAR ISI

Judul .....	i
Abstrak .....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Tesis .....	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	xi
Halaman Pengesahan Penguji .....	xiii
Pedoman Transliterasi .....	xv
Kata Pengantar .....	xvii
Daftar isi .....	xix
Daftar Tabel.....	xxiii
Daftar lampiran .....	xxv
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Kerangka Teori.....	8
G. Tinjauan Pustaka/Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	9
H. Metode Penelitian .....	10
I. Jadwal Penelitian.....	12
J. Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II    PERENCANAAN KARIER PESERTA DIDIK.....</b>	<b>15</b>
A. Hakikat Perencanaan Karier .....	15

B. Tujuan Perencanaan karier .....	25
C. Manfaat Perencanaan Karier dalam Kesuksesan Hidup.....	30
D. Ciri-ciri Perencanaan Karier.....	36
E. Aspek-aspek Perencanaan Karier .....	37
F. Fungsi Perencanaan Karier.....	39
G. Faktor-faktor yang menentukan karier .....	39
H. Tahapan-tahapan Perjalanan Karier.....	42
I. Langkah-langkah dalam Perencanaan Karier .....	44
J. Ruang Lingkup Perencanaan Karier.....	50
K. Informasi dan Konseling pada Perencanaan Karier .....	52
L. Penyusunan Perencanaan Karier .....	53
M. Faktor-faktor yang Menghambat Perencanaan Karier .....	54
N. Pertimbangan dalam Perencanaan Karier.....	56
O. Implementasi Perencanaan Karier .....	57
P. Perencanaan Karier dalam Perspektif Al-Qur'an .....	62
<b>BAB III BIMBINGAN KONSELING.....</b>	<b>65</b>
A. Hakikat Bimbingan Konseling .....	65
B. Urgensi/Pentingnya Bimbingan Konseling .....	74
C. Tujuan Bimbingan Konseling .....	76
D. Fungsi dan Peran Guru sebagai pembimbing.....	83
E. Metode Layanan Konseling Secara Umum.....	86
F. Prinsip-prinsip Bimbingan Konseling.....	88
G. Asas-asas Bimbingan Konseling.....	91
H. Jenis-jenis Layanan Bimbingan Konseling .....	93
I. Ruang Lingkup Bimbingan Konseling.....	98
J. Perbedaan Bimbingan dan Konseling .....	103
K. Teknik dan Tahapan-tahapan konseling.....	104
L. Bimbingan Konseling dalam Perspektif Al-Qur'an .....	109
<b>BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>117</b>
A. Tinjauan Umum Objek Penelitian .....	117
1. Sejarah Singkat .....	117
2. Profil Sekolah .....	118
3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah .....	118
4. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Depok.....	120
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	120

BAB V	PENUTUP.....	149
	A. Kesimpulan .....	149
	B. Implikasi Hasil Penelitian.....	150
	C. Saran-saran.....	150
DAFTAR PUSTAKA	.....	153
LAMPIRAN		
RIWAYAT HIDUP		



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jadwal Penyelesaian Tesis .....	12
Tabel 2.1 Karakteristik Tahapan Karier .....	42



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penugasan Pembimbing .....	167
Lampiran 2 Surat Keterangan Kampus .....	169
Lampiran 2 Surat Keterangan Smp Negeri 1 Depok.....	171
Lampiran 4 daftar riwayat Hidup .....	173
Lampiran 5 Hasil Plagiasi .....	175



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perencanaan karier bagi peserta didik di SMP menjadi penting untuk memilih program studi atau pendidikan lanjutan di atasnya, apakah masuk SMA (IPA, IPS atau Bahasa) atau memilih studi di SMK dan Aliyah serta Pesantren. Selama ini perencanaan karier pada peserta didik belum menjadi perhatian dan prioritas bimbingan konseling oleh para guru bimbingan konseling.

Ditemukan bahwa adanya peserta didik yang masih banyak tidak melakukan perencanaan karier sehingga salah memilih pendidikan lanjutan yang tidak sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan. Menurut Daharnis dan Mega Iswari, dalam jurnalnya bahwa pada dasarnya kematangan karier peserta didik sangat rendah sehingga menjadi permasalahan di dunia pendidikan, dilihat dari adanya peserta didik yang masih ragu tentang perencanaan karier dan menentukan masa depan pendidikan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan individunya. Padahal program bimbingan karier di sekolah bertujuan untuk membantu peserta didik dalam merencanakan karier di masa mendatang, agar karier yang dipilih sesuai dengan bakat minat dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Hal ini menjadi dasar bagi seluruh peserta didik untuk menentukan arah kariernya, seperti bidang pendidikan apa yang dipilihnya setelah

menyelesaikan sekolah menengah pertama.<sup>1</sup>

Perencanaan karier memiliki pengertian berupa aktivitas manajemen individu dalam mengurangi ketegangan dan kecemasan setiap individu untuk mencari informasi-informasi pendidikan lanjutan maupun pekerjaan bahkan dalam pengambilan keputusan akan karier yang diinginkan. Tetapi pada kenyataannya perencanaan karier masih dianggap oleh sebagian besar peserta didik sebagai kegiatan yang kurang bermanfaat. Masa remaja ini peserta didik merupakan masa dimana pada periode ini kemampuan kognitif sudah berkembang dan mereka sudah memiliki kemampuan untuk berpikir secara kritis seperti melakukan penilaian, membuat keputusan serta komitmen serta mampu menentukan posisi mereka dalam realita kehidupan. Peserta didik hendaknya menumbuhkan pada diri mereka akan kesadaran akan pekerjaan dimasa yang akan datang.

Hal ini menjadi sesuatu yang perlu untuk dinavigasi oleh peserta masing-masing peserta didik selama dalam tahap pengembangan jati diri. Menurut Havighurst menyatakan bahwa memilih dan mempersiapkan diri untuk sebuah pekerjaan tertentu adalah salah satu dari Sembilan tugas perkembangan yang harus dicapai dan diselesaikan pada masa remaja, dimana akan keberhasilan akan tercapainya tugas perkembangan tersebut akan dipengaruhi oleh beberapa antara lain yaitu kematangan fisik, tuntutan dari masyarakat serta motivasi yang ada pada dalam diri sendiri.<sup>2</sup>

Sebagaimana yang terjadi di lapangan seringkali ditemukan kompetensi pendidik jauh terbelang belum profesional dalam mendidik peserta dalam membantu perencanaan karier peserta didik. Hal ini bisa dilihat di sekolah-sekolah bahwa adanya pendidik yang kurang memahami dan menguasai atas kompetensi guru bimbingan konseling sehingga kurangnya kemampuan guru dalam membantu membantu dan mengembangkan karier peserta didik, kurangnya pemahaman akan mengoprasikan teknologi, keterampilan komunikasi yang kurang efektif sehingga komunikasi terhadap peserta didik kurang maksimal, kurangnya keterbukaan pendidik dan peserta didik bilamana mendapati permasalahan dan lain sebagainya. Padahal keterampilan seorang pendidik yang harus dimiliki oleh guru bimbingan dan konseling untuk menghadapi di era revolusi 4.0 yaitu guru memiliki kemampuan dan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi, keterampilan komunikasi yang efektif, serta keterampilan literasi digital, berwawasan luas dan lain sebagainya. Oleh

---

<sup>1</sup> Daharnis dan Mega Iswari, "Pentingnya Bimbingan Karir dalam Perencanaan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas," dalam *Jurnal SCHOLID: Indonesian Journal of School Counseling*, Vol. 7 No. 3 Tahun 2022, hal. 100-107.

<sup>2</sup> M. Ghassani, Ni'matuzahroh, dan Zainul Anwar, "Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMP Melalui Pelatihan Perencanaan Karir," dalam *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2018, hal. 123-138.

sebab itu, perlunya peningkatan kompetensi guru bimbingan konseling di era revolusi industri ini sangat penting agar pemberian layanan perencanaan karier peserta didik dapat sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing peserta didik.<sup>3</sup>

Hal-hal yang perlu diketahui oleh setiap peserta didik sebelum lulus dari bangku sekolahnya, sejatinya perlu mengetahui pekerjaan atau pendidikan lanjutannya yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Adapun perencanaan karier dapat memberikan bimbingan kepada peserta didik untuk menentukan arah masa depan hidupnya secara arif dan bahagia, karena rencana jalan kehidupan dimasa depan sudah direncanakan jauh-jauh sebelumnya. Perencanaan karier merupakan anak tangga yang mengarahkan peserta didik dalam menggapai cita-citanya sesuai keinginan yang sudah dipikirkan jauh sebelumnya.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Haq dan Farida, saat melakukan studi deskriptif pada siswa SMP menemukan dari 419 orang terdapat 23,4% siswa yang masih belum mengetahui jurusan apa yang ingin diambil nanti untuk melanjutkan studi.<sup>4</sup> Hasil serupa yang ditemukan oleh Widyastuti dan Pratiwi, yang menyatakan terdapat 38% siswa yang merasa bingung dalam pengambilan keputusan tentang memilih jurusan. Kebingungan dalam mengambil keputusan ini ditunjukkan dengan ketidaktetapan peserta didik dalam memilih jurusannya. Selain itu terdapat peserta didik mengalami kesulitan pengambilan keputusan karier di awal proses sebesar 44,7%, sedangkan saat proses pengambilan keputusan karier sebesar 24,91%, dimana peserta didik perempuan mengalami kesulitan pengambilan keputusan karier lebih tinggi dibandingkan peserta didik laki-laki.<sup>5</sup> Sedangkan penelitian yang ditemukan oleh Maria Ni Komang Ayu', dkk, dari hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa adanya korelasi yang kuat dan positif dari setiap perencanaan karier dengan pengambilan keputusan karier dengan pengaruh dari perencanaan karier sebesar 43,3%. artinya ketika siswa memiliki perencanaan karier yang baik, maka akan dapat mengambil

---

<sup>3</sup> Wulan Ayu Lestari, Ahman, Yusi Riksa Yustiana, "Peningkatan Kompetensi Guru Bimbingan Konseling Sebagai Upaya Menghadapi Tantangan Era evolusi 4.0," dalam *Jurnal JUBIKOPS: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2023, hal. 10-18.

<sup>4</sup> Haq dan Farida, "Orientasi Karir pada Siswa SMP: Pilihan Jurusan dan Gambaran Pekerjaan di Masa Depan," dalam *Jurnal Psikologi*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2019, hal. 1-8.

<sup>5</sup> Widyastuti dan Pratiwi, "Pengaruh Self Efficacy dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Pemantapan Pengambilan Keputusan Karir Siswa," dalam *Jurnal BK UNESA*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2013, hal. 231-238.

keputusan karir dengan baik.<sup>6</sup> Maka demikian dapat dilihat bahwa peserta didik yang merasa bingung dalam pengambilan keputusan terhadap pilihan jurusan di SMA atau SMK nantinya, padahal seseorang yang mampu mengambil keputusan akan mudah dalam menentukan proses perencanaan karir kedepannya.

Dalam dunia karir peserta didik tentu akan mendapati permasalahan-permasalahan yang seringkali terjadi, terlebih lagi pada remaja yang masih duduk dibangku sekolah menengah pertama. Menurut Supriatna dalam Trisnowati bahwa permasalahan karir antara lain berupa: belum memiliki pemahaman karir yang kuat tentang pendidikan setelah lulus sekolah, program studi yang diikuti bukanlah pilihan pribadi, tidak memahami jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, masih ragu dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilan, selalu merasa pesimis ketika setelah lulus akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan.<sup>7</sup>

Tidak menutup kemungkinan juga para peserta didik kurang yakin dengan kemampuan pada diri mereka dan sulit mengeluarkan ide atau gagasan dalam perencanaan karir mereka kedepannya. Dalam sebuah jurnal dikatakan bahwa permasalahan-permasalahan yang dihadapi peserta didik dalam perencanaan karir yakni berupa dalam aspek penilaian diri pada aspek indikator, a) kemampuan diri dengan masalah kurang yakin dengan kemampuan pada diri sendiri sehingga bila mendapatkan suatu permasalahan sulit untuk menyelesaikannya. b). kepribadian berupa masalah kurang percaya diri, sulit untuk bersikap disiplin dan sulit untuk berinisiatif.<sup>8</sup> Maka melihat dari pernyataan diatas ditemukan pada aspek kemampuan diri bahwa peserta didik yang tidak memiliki kepercayaan terhadap diri mereka, tidak yakin atas kemampuan pribadinya, dan sulit menyelesaikan permasalahan bila mendapati permasalahan pada diri mereka. Sedangkan pada aspek kepribadian peserta didik memiliki kepribadian yang kurang percaya diri, tingkat kedisiplinan yang kurang serta sulit menemukan hal-hal yang positif.

Apalagi di Perguruan Tinggi banyak mahasiswa selama ini yang salah memilih jurusan atau program studi, dengan kesalahan tersebut menimbulkan minat kuliah menjadi rendah, sehingga banyak sekali

---

<sup>6</sup> Maria Ni Komang Ayu', dkk, "Pentingnya Perencanaan Karir Terhadap Pengambilan Keputusan Karir," dalam *Jurnal Psikostudia Psikologi*, Vol. 11 No. 3 Tahun 2022, hal. 341-350.

<sup>7</sup> E. Trisnowati, "Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Orientasi Karir Remaja," Vol. 3 No. 1 Tahun 2016, hal. 13.

<sup>8</sup> Nofianti Eka Permadi, "Masalah-Masalah Yang Dihadapi Peserta Didik Dalam Perencanaan Karir dan Implikasinya Terhadap Pelayanan Bimbingan Karir," Prodi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

mahasiswa yang ogah-ogahan, asal-asalan, tidak mengerjakan tugas-tugas perkuliahan, seringnya tidak hadir pada jam perkuliahan, tidak mematuhi tata tertib dan kewajiban yang diberikan kampus dan bahkan tidak jarang terdapat mahasiswa menjadi *Drop Out*. Hal tersebut dapat terjadi karena mahasiswa tersebut tidak melakukan perencanaan karier sejak dini, sejak sekolah SMP, SMA padahal perencanaan karier itu penting supaya dia lebih tenang, lebih terukur, lebih memiliki kesadaran dan memiliki minat yang sesuai dalam pemilihan program studinya.

Berikut Laporan Statistik Pendidikan Tinggi tahun 2020 menunjukkan, sebanyak 601.333 mahasiswa putus kuliah pada tahun 2020. Perguruan tinggi swasta (PTS) paling banyak menyumbangkan angka putus sekolah. Tercatat, sebanyak 478.826 orang atau 79,5% mahasiswa putus sekolah dari PTS. Jumlah mahasiswa putus kuliah tertinggi selanjutnya berasal dari PTN sebanyak 101.758 orang. Kemudian, mahasiswa putus kuliah yang berasal dari perguruan tinggi agama (PTA) sebanyak 18.284 orang dan perguruan tinggi kementerian/lembaga lain (PTK) 3.395 orang. Laki-laki mendominasi angka putus sekolah sebanyak 370.322 laki-laki. Sementara perempuan tercatat 231.011 orang.

Adapun program studi ilmu ekonomi paling banyak menyumbangkan angka putus kuliah. Sebanyak 141.393 orang dinyatakan *drop out* sekolah pada tahun 2020. Angka ini setara dengan 23,5% dari total mahasiswa putus sekolah. Kelompok keilmuan selanjutnya adalah teknik. Mahasiswa putus sekolah yang berasal dari kelompok bidang keilmuan teknik sebanyak 136.272 atau 22,6% dari total mahasiswa *drop out*. Kemudian, bidang pendidikan sebanyak 120.655 orang, sosial 115.533 orang, dan kesehatan 26.097 orang. Adapun persentase putus sekolah terendah berasal dari mahasiswa jurusan seni sebanyak 4.524 orang atau 0,8%.<sup>9</sup>

Melihat data di atas, menunjukkan banyaknya mahasiswa yang *Drop Out* dari perguruan tinggi disebabkan beberapa faktor antara lain: tidak melakukan perencanaan karier sejak dini, melebihi jangka waktu studi atau melanggar ketentuan yang berlaku di perguruan tinggi terkait, persoalan akademis seperti nilai ujian yang tidak mencapai standar minimal program studi, IPK tidak memenuhi standar, berbuat kecurangan seperti memanipulasi nilai dan melakukan plagiat, keterlambatan atau penunggakan biaya kuliah, dan pelanggaran kriminal, seperti penyalahgunaan narkoba, pencurian, dan lain sebagainya.

Kesuksesan dalam sebuah studi adalah sangat ditentukan oleh perencanaan karier dalam pemilihan program studi di atasnya, sehingga paling tidak akan menimbulkan minat dan semangat dalam belajar pada

---

<sup>9</sup> Dwi Hadya Jayani, "Jumlah Angka Putus Kuliah Menurut Kelompok Pembina (2020), " dalam <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/04/pts-sumbang-795-mahasiswa-putus-kuliah-pada-2020>. Diakses pada 29 Mei 2023.

perguruan tinggi maupun melanjutkan studi selanjutnya.

Kebingungan dalam menentukan pilihan karier dapat dihindarkan apabila peserta didik mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai permasalahan yang berkaitan dengan dunia profesinya. Oleh karena itu, mereka harus mendapatkan arahan dan nasihat panggilan untuk memperoleh pemahaman yang cukup tentang berbagai keadaan dan kualitas mereka, termasuk bakat, minat, kerinduan, berbagai kualitas dan kekurangan mereka. Tentu saja, memahami diri sendiri saja tidak cukup dalam hal ini. Namun demikian, hal tersebut juga harus dibarengi dengan kondisi iklim, misalnya kondisi ekonomi kerja, kebutuhan, jenis pekerjaan, peluang kerja, dan permasalahan lain yang berhubungan dengan dunia kerja. Sehingga pada kesempatan yang terbuka ini, peserta didik dapat menentukan pilihan yang paling tepat sesuai dengan keyakinan terhadap program profesi yang akan dicita-citakannya mulai saat ini.

Agar peserta didik dapat menyelesaikan tugas profesi, maka perlu adanya bantuan dari para pengajar/pendidik dan pemberi nasehat dalam membimbing peserta didik, mengingat tidak semua peserta didik dapat menentukan kejuruan dengan benar dan baik. Maksud dari arahan bimbingan adalah untuk membantu setiap peserta didik dalam menciptakan dirinya yang ideal sesuai dengan tahapan kemajuan mentalnya, misalnya kemampuan dan bakat dasar, berbagai landasan yang ada, pendidikan keluarga, pendidikan dan status keuangan.<sup>10</sup>

Fenomena saat ini bimbingan konseling di sekolah formal belum menjadi perhatian para guru khususnya guru bimbingan konseling. Guru bimbingan konseling pada umumnya masih lebih memprioritaskan pada bimbingan pribadi, sosial dan bimbingan belajar. Padahal bimbingan perencanaan karier peserta didik juga merupakan suatu hal yang sangat penting untuk membantu kesuksesan peserta didik dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, tugas untuk mengarahkan dan menasihati para peserta didik sangat penting dalam menyelesaikan karier mengantisipasi peserta didik dalam mencapai impiannya sesuai dengan kecenderungan, bakat dan kemampuannya.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah ini dengan penelitian yang berjudul “Bimbingan Konseling Dalam Meningkatkan Perencanaan Karier Peserta Didik di SMP Negeri 1 Depok”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan beberapa uraian pada latar belakang diatas, maka dapat

---

<sup>10</sup> Abu Bakar M. Luddin, *Dasar-Dasar Konseling: Tinjauan Teori dan Praktik*, Bandung: Citapustaka, Media Perintis, 2010, hal. 42.

diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karier peserta didik belum menjadi perhatian dan prioritas bimbingan konseling oleh para guru bimbingan konseling.
2. Masih banyak peserta didik yang tidak melakukan perencanaan karier sehingga salah memilih pendidikan lanjutan tidak sesuai minat, bakat dan kemampuan.
3. Perencanaan karier masih dianggap sebagian besar peserta didik sebagai kegiatan yang kurang bermanfaat.
4. Masih kurangnya kemampuan guru bimbingan konseling dalam membimbing perencanaan karier peserta didik.
5. Masih rendahnya kompetensi guru bimbingan konseling dalam membantu perencanaan karier peserta didik
6. Banyaknya peserta didik bingung menentukan karier masa depannya, karena belum mendapatkan penjelasan perencanaan karier dari guru bimbingan konseling.
7. Peserta didik kurang yakin akan kemampuannya, sehingga sulit dalam menentukan perencanaan karier dirinya.

### **C. Pembatasan dan Perumusan Masalah**

#### **1. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan penelitian ini lebih terarah, mudah dipahami serta tidak keluar dari pembahasan, maka peneliti memberikan batasan-batasan permasalahan yaitu:

- a. Penelitian ini fokus pada perencanaan karier pada bimbingan konseling.
  - b. Penelitian ini dilakukan pada peserta didik tahun pelajaran 2022/2023.
  - c. Penelitian ini dilakukan hanya di SMP 1 Negeri Depok.
- #### **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana bimbingan konseling dalam meningkatkan perencanaan karier peserta didik di SMP 1 Negeri Depok.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguraikan urgensi/pentingnya perencanaan karier bagi peserta didik di SMP 1 Negeri Depok.
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karier peserta didik di SMP 1 Negeri Depok.
3. Untuk menganalisis bimbingan konseling dalam meningkatkan

perencanaan karier peserta didik di SMP 1 Negeri Depok.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun realistik.

1. Secara realistik
  - a. Dalam rangka meningkatkan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dibidang bimbingan konseling.
  - b. Untuk dijadikan referensi dan kajian pustaka bagi peneliti lebih lanjut.
2. Secara praktis
  - c. Bagi peneliti sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Magister Pendidikan di Universitas Perguruan Tinggi Ilmu Al-Quran Jakarta.
  - d. Bagi Peserta didik meningkatkan kualitas dirinya dan menjadi lulusan yang berkualitas serta mampu bersaing.
  - e. Bagi sekolah sebagai informasi untuk Sekolah Menengah Pertama di SMP 1 Negeri Depok tentang bimbingan konseling dalam meningkatkan perencanaan karier peserta didik di sekolah.
  - f. Bagi guru bimbingan konseling sebagai bahan pertimbangan untuk terus meningkatkan profesionalisme kerja.
  - g. Bagi peneliti memiliki wawasan tentang bimbingan konseling dalam meningkatkan perencanaan karier peserta didik di SMP 1 Negeri Depok.

### **F. Kerangka Teori**

1. Perencanaan karier peserta didik.

Untuk pembahasan perencanaan karier peserta didik penulis menggunakan teori:

- a. Atmaja, perencanaan karier merupakan metode yang melibatkan perhatian terhadap peluang, keharusan, keputusan, dan hasil, membedakan tujuan yang terkait dengan profesi, dan mengatur proyek kerja, pelatihan, dan pertemuan formatif terkait untuk memberikan panduan, waktu, dan rangkaian langkah yang diambil untuk mencapai tujuan.<sup>11</sup>
- b. Yean dan Yahya, perencanaan karier merupakan kegiatan yang membuat seseorang individu untuk bertanggung jawab dan mengembangkan kariernya. Usaha dalam mengembangkan karier tersebut harus dilakukan dengan tindakan nyata dan sadar untuk memilih pekerjaan atau melanjutkan keperguruan tinggi yang sesuai

---

<sup>11</sup> Atmaja, "Upaya Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa Melalui Bimbingan Karir dengan Penggunaan Media Modul," dalam *Jurnal Psikopedagogia*, Vol. 3. No. 2 Tahun 2014, hal. 62.

dengan potensi dan keterampilan masing-masing.<sup>12</sup>

- c. Supriatna dan Budiman, perencanaan karier merupakan pembelajaran latihan yang mengarah pada pencapaian tujuan di masa depan. Pembelajaran perencanaan karier sangat penting bagi peserta didik, terutama dalam hal membangun perspektif peserta didik dalam mengejar kehidupan di kemudian hari.<sup>13</sup>

## 2. Bimbingan Konseling

Untuk teori bimbingan konseling penulis menggunakan beberapa teori:

- a. S. Willis, konseling merupakan proses pemberian pembelajaran bantuan terhadap seseorang yang dapat dilakukan melalui tes wawancara dari seorang konselor/pendidik kepada konseli guna untuk mengatasi masalah atau mengoptimalkan potensi yang dimiliki dengan tujuan agar supaya klien tersebut mampu mengembangkan potensi pada dirinya secara optimal.
- b. Prayitno mengungkapkan, bahwa konseling adalah pertemuan empat mata antara konseli dan konselor yang berikan usaha yang relevan dan wajib, mudah dipahami oleh peserta didik, yang dilaksanakan dengan pemahaman yang secara sederhana dengan penuh keahlian yang merujuk pada norma-norma yang berlaku.<sup>14</sup>
- c. Rogers, menyatakan konseling merupakan serentetan pertemuan langsung antara konselor dengan klien. Memang konseling seringkali tidak dapat dilakukan hanya dalam satu pertemuan, tetapi membutuhkan beberapa pertemuan karena perubahan sikap membutuhkan beberapa pertemuan, karena perubahan sikap membutuhkan dasar-dasar hubungan yang kuat antara konselor dan kliennya.<sup>15</sup>

## G. Tinjauan Pustaka/Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Penelitian Muslima, dengan judul, “Penerapan Bimbingan Karier Terhadap Minat Peserta didik Sekolah lanjutan” yang menyimpulkan bahwa kriteria Peserta didik tidak konsisten dalam mengerjakan suatu kegiatan, tidak mengetahui keterampilan dan mata pelajaran yang disukai dan dikuasai.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Yean dan Yahya, *Pengertian Perencanaan Karir*, Bandung: t.p., 2013, hal. 25.

<sup>13</sup> M. Supriatna dan Budiman, *Layanan Bimbingan Karir di Sekolah Menengah*, Bandung: Departemen Pendidikan Nasional Universitas Pendidikan Indonesia, 2010, hal. 49.

<sup>14</sup> Prayitno, *Pengertian Dasar dan Asas-Asas Bimbingan dan Penyuluhan*, Salatiga: Gema Bimbingan, 1983, hal. 3.

<sup>15</sup> Sukmadinata Nana Syaodih, *Bimbingan dan Konseling Dalam Praktek*, Bandung: MAESTRO, 2007, hal. 7.

<sup>16</sup> Muslima, *Penerapan Bimbingan Karier Terhadap Minat Siswa Sekolah lanjutan*, Vol. 02, No. 2 Juli - Desember 2019.

2. Penelitian Novia Duwema Putri, dengan judul: “Peranan Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Perencanaan Karier Peserta didik Kelas XI Di SMA Negeri 1 Jarai Melalui Media Pohon Karier” yang menyimpulkan bahwa sangat penting untuk menentukan bagi pilihan karier peserta didik dengan media bantu berupa pohon karier yang dapat dibuat oleh siapapun dengan menggunakan bahan yang ada.<sup>17</sup>
3. Penelitian Dena Medisa, dkk. dengan judul, ”Program Bimbingan Karier dalam Mengembangkan Perencanaan Karier Peserta didik” yang menyimpulkan bahwa: 1). Profil perencanaan karier Peserta didik berada pada kategori mampu, baik dilihat secara umum, per aspek, maupun per indikator, 2). Rumusan hipotetik program bimbingan pengembangan perencanaan karier Peserta didik SMK dinilai layak sebagai suatu kerangka kerja. 3). Program bimbingan karier efektif untuk mengembangkan perencanaan karier Peserta didik SMK, baik secara umum, per aspek, maupun perindikator.<sup>18</sup>

Hasil penelitian tersebut di atas memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu bimbingan konseling dalam perencanaan karier peserta didik tetapi berbeda pada penelitian ini yang dilakukan pada peserta didik di SMP yang lebih menekankan pada aspek kognitif, minat dan bakat peserta didik.

## H. Metode Penelitian

### 1. Pemilihan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Depok, sebab sekolah ini merupakan SMP Negeri yang memiliki peserta didik yang heterogen muslim – non muslim, mampu – tidak mampu dan memiliki guru bimbingan konseling yang cukup yaitu setiap level kelas paralel satu guru bimbingan konseling.

### 2. Data dan Sumber Data

Data penelitian ini berupa data deskriptif kualitatif yaitu data naratif dan penjelasan-pemjelasan verbal yang diperoleh dari sumber data yaitu dua orang guru BK dan 5 orang murid SMP Negeri 1 Depok.

### 3. Teknik Input dan Analisis Data

Adapun teknik input data kualitatif berupa: observasi (pengamatan), wawancara dan studi dokumentasi.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Novia Duwema Putri, *Peranan Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Perencanaan Karir Siswa Kelas XI Di SMA Negeri 1 Jarai Melalui Media Pohon Karir*, Vol. 02, No. 2 September 2019.

<sup>18</sup> Dena Medisa, Mamat Supriatna, Ipah Sarifah, “Program Bimbingan Karir dalam Mengembangkan Perencanaan Karir Siswa,” Vol. 4 No. 3, Tahun 2022.

<sup>19</sup> Fitria Widiyani Roosinda, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Zahir Publishing, 201, hal. 64.

Observasi (pengamatan) merupakan studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Observasi (pengamatan), dalam konteks penelitian ilmiah adalah studi yang disengajayang dilakukan secara sistematis, terarah, pada suatu tujuan dengan mengamati dan mencatat fenomena atau perilaku satu atau kelompok orang dalam konteks kehidupan sehari-hari serta memperhatikan syarat-syarat penelitian ilmiah.<sup>20</sup>

Wawancara merupakan metode dalam pengumpulan data dengan mewawancarai secara langsung pada subyek penelitian, penelitian ini memberikan hasil secara langsung, dan dapat dilakukan apabila ingin tahu hal-hal yang dibutuhkan oleh peneliti dari responden.<sup>21</sup> Wawancara dalam penelitian survey dilakukan dengan guru bimbingan konseling dan lima orang peserta didik oleh peneliti dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan diberikan kepada setiap responden.<sup>22</sup>

Dokumen merupakan catatan atau peristiwa yang telah dan sudah terjadi. Adapun dokumen ini seperti beberapa hal berikut ini: Bisa berbentuk tulisan, gambar, karya-karya monumental dari setiap orang yang telah melakukan penelitian sebelumnya. Adapun dokumentasi yang berbentuk tulisan seperti catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan serta kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar seperti foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya seperti karya seni, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen adalah hanya menjadi studi pelengkap saja dari setiap penggunaan metode-metode observasi dan wawancara dalam sebuah penelitian kualitatif.<sup>23</sup>

Sedangkan Analisis Data Kualitatif adalah sebagaimana pendapat ahli Moleong, analisis data kualitatif penyelidikan informasi yang subjektif adalah pekerjaan yang dilakukan dengan cara mengolah informasi, menyusun informasi, menyusunnya menjadi satuan-satuan yang masuk akal, menggabungkan, mencari dan menemukan desain, menemukan apa yang penting, serta menemukan atas apa yang disadari dan memilih apa yang ingin disampaikan kepada orang lain.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Warul Walidin, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Grounded Theory*, Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press, 2015, hal. 125-126.

<sup>21</sup> Aziz Alimul Hidayat, *Studi Kasus Keperawatan: Pendekatan Kualitatif*, Surabaya: Heath Books Publishing, 2021, hal. 36.

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, 2014, hal. 187.

<sup>23</sup> Urip Sulistiyo, *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*, Jambi: Salim Media Indonesia, 2019, hal. 10-11.

<sup>24</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Pendidikan*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015, hal. 120.

#### 4. Pengecekan Keabsahan Data

Hal ini dimaksudkan untuk melihat lagi data yang diperoleh di lapangan apakah sudah benar-benar valid atau belum. Ketajaman analisis peneliti dalam menyajikan sebuah data tidak serta merta menjadikan hasil temuan peneliti sebagai data yang akurat dan memiliki tingkat kepercayaan tinggi.<sup>25</sup>

### I. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penyelesaian penelitian dan pembuatan laporannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
Jadwal Kegiatan Penyelesaian Tesis

No.	Kegiatan	Waktu
1	Ujian komprehensif	
2	Pembuatan proposal	
3	Ujian proposal	
4	Proses pembimbingan tesis dengan pembimbing 1 dan 2	
5	Ujian progres 1 dan 2	
6	Perbaikan hasil ujian progress 1 dan 2	
7	Tes plagiarism	
8	Penggandaan tesis	
9	Ujian sidang tesis	

### J. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini terdiri dari 5 bab. Adapun rincian 5 bab tersebut sebagai berikut:

#### 1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka/penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan.

#### 2. BAB II PERENCANAAN KARIER PESERTA DIDIK

Bab ini menjelaskan tentang hakikat perencanaan karier, tujuan perencanaan karier, manfaat perencanaan karier dalam kesuksesan hidup, ciri-ciri perencanaan karier, aspek-aspek perencanaan karier, fungsi perencanaan karier, faktor-faktor yang menentukan karier,

---

<sup>25</sup> Muh. Fitrah dan Luthafiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*, Jawa Barat: CV Jejak, 2017, hal. 93.

tahapan- tahapan perjalanan karier, langkah-langkah dalam perencanaan karier, ruang lingkup perencanaan karier, faktor-faktor yang menghambat perencanaan karier, implementasi perencanaan karier, perencanaan karier dalam perspektif Alquran.

### **3. BAB III BIMBINGAN KONSELING**

Bab ini menjelaskan tentang hakikat bimbingan konseling, urgensi/pentingnya bimbingan konseling, tujuan bimbingan konseling, fungsi dan peran guru sebagai pembimbing, metode layanan konseling secara umum, prinsip-prinsip bimbingan konseling, asas-asas bimbingan konseling, jenis-jenis layanan bimbingan konseling, ruang lingkup bimbingan konseling, perbedaan bimbingan dan konseling, teknik dan tahapan-tahapan konseling, bimbingan konseling dalam perspektif Alquran.

### **4. BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang tinjauan umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

### **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi hasil penelitian, saran-saran, daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



## **BAB II**

### **PERENCANAAN KARIER PESERTA DIDIK**

#### **A. Hakikat Perencanaan Karier**

Perencanaan karier (*career planning*) memiliki atas dua suku kata, yakni perencanaan dan karier. Perencanaan memiliki pengertian sebagai proses penentuan rencana-rencana atau aktivitas-aktivitas yang dapat dilaksanakan pada masa waktu yang mendatang.<sup>1</sup> Sementara karier merupakan segala pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang individu sepanjang masa kerjanya yang dapat mampu memberi keberlangsungan, keteraturan dan nilai-nilai bagi kehidupan seseorang itu sendiri.<sup>2</sup> Istilah “karier” atau bisa juga di tulis “karier” secara harfiah diartikan sebagai kemajuan dalam bidang pekerjaan. Sementara dalam kamus bahasa Inggris-Indonesia karier merupakan sinonim dari “*career*” sebagai kata benda yang diartinya adalah riwayat kerja. Sedangkan menurut Handoko karier merupakan seluruh jabatan atau pekerjaan seorang individu yang telah atau yang sedang dilakoninya.<sup>3</sup> Karier juga dapat diartikan segala rangkaian kata yang berulang kali sering diucapkan dalam memperlihatkan jabatan atau

---

<sup>1</sup> Budiharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Samudra, 2019, hal. 193.

<sup>2</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ciawi: Ghalia Indonesia, 2004, hal. 58.

<sup>3</sup> Suhendra dan Murdiah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press, 2006, hal. 76.

posisi tertentu.<sup>4</sup>

Mathis dan Jackson karier merupakan segala bentuk rangkaian atas segala tiap-tiap posisi yang bersangkutan dengan aspek kerja seseorang yang sedang ditempati oleh seseorang dalam rangka sepanjang waktunya.<sup>5</sup> Dessler menguraikan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan karier yakni segala bentuk pekerjaan-pekerjaan yang dimiliki setiap orang pribadi selama bertahun-tahun.<sup>6</sup> Terdapat banyak faktor-faktor yang menyebabkan akan sukses ataupun gagalnya karier seorang individu dalam perjalanan masing-masing kariernya<sup>7</sup>. Terutama hal demikian dapat dilihat dari adanya perencanaan karier yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai tujuan kariernya. Hal yang urgen bahwa segala bentuk perencanaan hendaknya ada sebelum seseorang melaksanakan segala bentuk aktivitas ataupun kegiatan apapun, hal ini menjadikan agar segala kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan lancar. Menurut Dessler perencanaan karier merupakan sebuah proses yang segala bentuknya dapat dipertimbangan oleh setiap orang, mempunyai pemahaman seputar keterampilan, motivasi, pengetahuan, dan karakteristik pribadi dan serta untuk memaksimalkan atas rencana-rencana dalam meraih sasaran yang telah ditetapkan dan untuk dicapai dalam waktu yang telah ditentukan.<sup>8</sup>

Winkel kemudian mengartikan bahwa profesi lebih menyinggung suatu tugas atau pekerjaan yang terlibat dan diterima selaku alasan hidup yang memenuhi semua pertimbangan dan perasaan seseorang serta memvariasikan seluruh cara hidupnya. Dilihat dari pengertiannya, cenderung beralasan bahwa panggilan adalah suatu panggilan atau pekerjaan yang dicari-cari oleh seseorang. seseorang yang sesuai dengan kondisi, kapasitas, dan minatnya untuk menunjang kehidupannya.<sup>9</sup>

Karier merupakan atas segala bentuk atas aktivitas-aktivitas ataupun tingkah laku yang berkenaan dengan sikap dan kerja, aspirasi-aspirasi dan nilai seseorang dengan seluruh jabatan atau pekerjaan seseorang baik yang

---

<sup>4</sup> Bimo Walginto, *Bimbingan Konseling Studi dan Karir*, Yogyakarta: Bimo, 2010, hal. 201.

<sup>5</sup> Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006, hal. 342.

<sup>6</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2009, hal. 4.

<sup>7</sup> Inarotul Ain dan Ahmad Zain Sarnoto, "Pendekatan Inklusif Manajemen Karier Persepektif Al-Qur'an," dalam *Jurnal AL-WASITHOH: Ilmu Agama Islam* Vol 4, No. 1 Tahun 2023, hal. 30-59.

<sup>8</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 5.

<sup>9</sup> W. S. Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Yogyakarta: Media Abadi, 2007, hal. 263.

telah atau yang sedang dilaksanakan.<sup>10</sup>

Karier memiliki pengertian berupa segala bentuk pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya. Hal-hal yang utama dalam perencanaan karier seseorang terdapat beberapa alur seperti alur karier, tujuan karier, pengembangan karier dan perencanaan karier. Alur karier merupakan segala bentuk pola pekerjaan yang berkesesuaian yang sehingga dapat membangun atas perkembangan karier setiap individu. Tujuan akhir karier yakni segala bentuk pernyataan hal mengenai posisi seseorang di masa depan atau dimana seorang individu yang berusaha mencapai karier sebagai dari bagian dari karier dalam menjalani kehidupannya. Tujuan ini tentu akan mendorong seseorang dalam hal mencapai kedudukan seseorang sepanjang karier pekerjaannya. Perencanaan karier juga memiliki pengertian berupa segala bentuk proses dimana individu harus mampu menentukan dan melakukan seleksi tujuan karier atas kasus karier dalam meraih sasaran tersebut, sementara pengembangan karier individu yakni meliputi segala bentuk perbaikan-perbaikan personal yang dilaksanakan untuk mencapai atas segala rencana-rencana dan tujuan karier masing-masing individu.<sup>11</sup>

Perencanaan dapat diartikan sebagai sebuah kegiatan atau proses seseorang dalam rangka membuat atas rencana-rencana yang dapat digunakan oleh seseorang dalam rangka mencapai suatu rencana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun yang menyangkut dalam proses pada pelaksanaannya seseorang tentu akan banyak berhadapan dengan berbagai latar belakang seseorang atau kelompok dengan keterbatasan berupa tenaga kerja, dana, waktu, peralatan dan kemampuan. Oleh karena itu, dengan adanya rencana diharapkan kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien, terlebih lagi dalam rangka melaksanakan roda karier yang kompleks dan pengaruh saingan yang ada.

Perencanaan merupakan suatu rangkaian proses yang menjadi fungsi dalam manajemen yang menjadikan keputusan atas segala rangkaian dalam memperkirakan (mengalokasikan atau memperkirakan atas tindakan-tindakan) segala bentuk kebutuhan individu dimasa depannya kelak. Rencana juga dapat diartikan sebagai susunan yang rinci mengenai kegiatan-kegiatan yang sistematis, tepat dan akurat dalam menentukan tujuan akhir yang hendak dicapai. Seseorang yang hendak mencapai suatu tujuan hendaknya dicapai dengan efektif, dan efisien sehingga dalam

---

<sup>10</sup> Triton P. B, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnersif dan Kolektifitas*, t.tp: Tugu Publiser, 2007, hal. 147.

<sup>11</sup> Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004, hal. 181.

merealisasikannya diperlukan keseriusan yang maksimal.<sup>12</sup> Perencanaan merupakan perenan penting dalam lingkup pendidikan, karena menentukan dan mengarahkan tujuan yang hendak dicapai. Perencanaan yang baik diyakini berpengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan, sehingga perencanaan menjadi faktor kunci dalam setiap kegiatan.<sup>13</sup>

Perencanaan bersumber dari kata rencana yang memiliki arti rancangan ataupun kerangka suatu hal yang akan dilaksanakan. Adapun dalam defenisi sederhana dapat dijelaskan menjadi sebagian unsur penting perencanaan. Pertama, ada tujuan yang ingin dicapai. Kedua, adaya jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan. Ketiga, senantiasa dihubungkan dengan berbagai permasalahan dengan berbagai sumber daya yang dimiliki. Keempat, perencanaan sebagai alernatif kebijakan terbaik untuk merealisasikan suatu tujuan. Kelima, perencanaan mengandung program, kegiatan dan usaha-usaha yang nyata.<sup>14</sup>

Menurut para ahli sebagaimana yang dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirjo bahwa perencanaan didefenisikan selaku pertimbangan dan penetapan atas upaya seseorang sebagai upaya yang akan dijalankan dalam meraih tujuan tertentu, bagaimana dan oleh siapa. Bintoro Tjokroamidjojo menyatakan perencanaan dalam arti luas adalah proses dalam mempersiapkan program dan aktivitas dengan terstruktur yang akan dilaksanakan dalam meraih sasaran tertentu. Sedangkan menurut Muhammad Fakri mendefinisikan perencanaan sebagai penyusunan berbagai keputusan sehingga mampu dilaksanakan pada waktu dikemudian hari nantinya.<sup>15</sup>

Perencanaan adalah proses kedua proses pengembangan orientasi masa depan seseorang. Menurut Desmita memberikan pendapat bahwa perencanaan diberikan ciri dengan sebuah tahapan yang terbagi atas tiga sub tahapan, yakni: penyusunan rencana, penentuan sub tujuan, menjalankan strategi dan rencana yang dikembangkan. Dalam memberikan penilaian suatu rencana yang telah dikembangkan oleh seseorang dapat ditinjau dari tiga variabel yang melingkupi: *knowledge, plans, realization*.<sup>16</sup>

Kesimpulan dari berbagai definisi tersebut, perencanaan merupakan

---

<sup>12</sup> Husein Umar, *Business An Introduction*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003, hal. 34-35.

<sup>13</sup> Nanny Mayasari, dkk, *Perencanaan Pendidikan*, Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2022, hal. 1.

<sup>14</sup> Kusno Hadiutomo, *Perencanaan Pembangunan Terintegrasi dan Terdesentralisasi Perspektif Reposisi Perencanaan Pembangunan Pertanian*, Yogyakarta: Deepublish, 2021, hal. 34.

<sup>15</sup> Kusno Hadiutomo, *Perencanaan Pembangunan Terintegrasi dan Terdesentralisasi Perspektif Reposisi Perencanaan Pembangunan Pertanian*,...hal. 35.

<sup>16</sup> Desmita R, *Psikologi Perkembangan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 201.

proses menentukan arah dan tujuan harus dijalankan dan melakukan identifikasi dari setiap bermacam syarat yang diperlukan oleh seseorang dengan cara efisien dan efektif dalam meraih sasaran yang diharapkan.

Setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi terutama pada organisasi yang besar sangatlah penting untuk mengetahui prospek perkembangan kariernya selama bekerja di suatu organisasi tersebut. Ada seseorang yang mampu mencapai dengan sepenuhnya dan juga ada yang tidak bisa mencapainya karena alasan-alasan tertentu.

Jalur atau pola suatu karier adalah pola atau urutan jabatan atau pekerjaan yang membangun karier seorang pegawai. Tujuan karier ialah jabatan di masa mendatang yang diharapkan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari jalur karier yang ditempuhnya. Tercapainya tujuan ini beserta waktu dan kapan tercapainya merupakan *benchmark* dari seseorang berhasil atau tidak dalam pekerjaannya.<sup>17</sup>

Pengertian karier adalah karier tidak kembali ditafsirkan sebagai penghargaan kelembagaan dengan menumbuhkan kedudukan pada jenjang yang formal yang ditentukan pada sebuah organisasi. Pada paradigma tradisional, pengembangan karier sering dirasa identik dengan mempersiapkan mobilitas tingkat tinggi, maka nantinya karier akan menunjang efektivitas organisasi dan individu untuk meraih tujuan. Karier juga adalah sebuah proses yang dibuat secara sadar oleh perusahaan untuk membantu seseorang berpartisipasi dalam tempat kerjanya.

Dengan demikian dari uraian di atas maka karier adalah semua posisi, kedudukan karyawan atau pekerja, pekerjaan atau jabatan yang pernah dilaksanakan oleh seorang individu pada masa waktu kerjanya. Karier pada umumnya memberi seseorang atas rasa pencapaian, hal demikian dikarenakan adalah perjalanan yang dibangun di atas keterampilan, pengetahuan dan pengalaman individu seseorang.<sup>18</sup>

Karier merupakan sebuah perang *assessment* dan *planning* dalam membantu memecahkan permasalahan karier peserta didik serta dapat memedomani melalui pengembangan *action plan*. Jika peserta didik mengeksplorasi nilai-nilai kariernya, menjadi jelas akan membantu peserta didik untuk menjelaskan dengan nyata dan jelas tujuan-tujuannya, serta menjabarkan rencana karier, tujuan, sasaran spesifik akan menjadi mudah dalam meraihnya. Adapun keberhasilan dalam karier dapat terpengaruh oleh dua aspek, pertama kemauan dan kemampuan dalam memandang masa depan. Hal yang demikian berbentuk sasaran kualitatif maupun kuantitatif, dapat berbentuk hal material ataupun non material. Kedua,

---

<sup>17</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,... hal. 112.

<sup>18</sup> Einar Christian Soleiman, et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar di Era Digital)*, Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022, hal. 46.

ialah keuletan peserta didik atau seseorang tersebut dan juga berdoa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta melakukan perbuatan-perbuatan baik kepada orang lain sehingga diharapkan seseorang tersebut selalu mendapatkan peluang yang baik.<sup>19</sup>

Dillard menyatakan bahwa pengaturan profesi merupakan cara paling umum dalam meraih sasaran tugas seseorang, yang dijabarkan oleh: tujuan yang jelas setelah menuntaskan pelatihan, kehendak yang jelas dalam bekerja, kesan yang masuk akal tentang diri sendiri sebagai serta iklim, kemampuan untuk mengelompokkan pekerjaan yang diminati, dukungan dalam kemajuan dalam bidang sekolah dan tugas yang ideal, memberikan apresiasi positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai, pengembangan dalam interaksi dinamis, kebebasan dalam siklus dinamis, dan memperlihatkan cara-cara praktis untuk mencapai tujuan kerja.<sup>20</sup>

Perencanaan karier merupakan tahapan dengan pertimbangan dari minat, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki peserta didik, berhubungan dengan informasi mengenai pilihan dan kesempatan, serta melakukan identifikasi tujuan karier yang kemudian akan dicapai dimasa mendatang.<sup>21</sup>

Perencanaan profesi dapat dicirikan sebagai sebuah siklus yang bertujuan dalam melakukan pemilihan tujuan karier dan cara profesi untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagai sebuah siklus yang berarti mengoordinasikan tujuan pekerjaan dan kapasitas individu dengan peluang berharga untuk memenuhinya secara metodis.<sup>22</sup>

Menurut Winkel dan Hastuti, perencanaan karier adalah sebuah teknis dalam mendorong peserta didik untuk mengambil bidang profesi yang sesuai dengan potensinya sehingga mereka dapat mencapai kesuksesan jangka panjang di bidang pekerjaannya. Perencanaan profesi harus dipersiapkan sebelum siswa terjun langsung ke dunia karier. Perencanaan profesi tergantung pada potensi yang dimiliki oleh peserta didik maka tidak terdapat pertentangan antara pekerjaan yang dipilih dengan apa yang diharapkan dalam diri.<sup>23</sup>

Berdasarkan pendapat Atmaja, perencanaan karier merupakan sebuah tahapan untuk menyadari peluang, hambatan, keputusan dan hasil, mengenali tujuan terkait kejuruan, dan bersiap untuk bekerja,

---

<sup>19</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenamedia Group, 2016, hal. 158.

<sup>20</sup> Dillard J. M., *Lifelong Career Palanning*, Ohio: Charles E. Merril Publishing, 1985, hal. 24.

<sup>21</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012, hal. 224.

<sup>22</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 59.

<sup>23</sup> Winkel W. S. dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Yogyakarta: Media Abadi, 2006, hal. 408.

bersekolah, dan program terkait karier pertemuan formatif untuk memberikan panduan, waktu, dan perencanaan atas proses-proses yang diambil dalam meraih sasaran tujuan.<sup>24</sup>

Berdasarkan pendapat Yean dan Yahya, perencanaan karier merupakan aktivitas yang menjadikan seseorang agar dapat mempertanggungjawabkan serta melakukan pengembangan karier mereka. Upaya dalam melakukan pengembangan karier ini harus dilaksanakan dengan sikap sadar dan nyata dalam memilih pekerjaan atau meneruskan pendidikannya sejalan dengan keterampilan dan potensinya masing-masing.<sup>25</sup>

Menurut Supriatna dan Budiman, perencanaan karier merupakan salah satu aktivitas siswa yang mendorong pencapaian karier di masa depan. Latihan perencanaan karier sangat penting bagi peserta didik, terutama dalam hal membangun perspektif peserta didik dalam mengejar kehidupan di kemudian hari.<sup>26</sup>

Simamora menyatakan bahwa perencanaan karier merupakan sebuah siklus dimana orang dapat membedakan dan melakukan apa pun untuk mencapai tujuan. Perencanaan kejuruan mencakup perbedaan tujuan terkait profesi dan niat perencanaan untuk meraih sasaran tersebut. Untuk tahapan dalam menyusun profesi, masyarakat akan mendapatkan informasi mengenai potensi yang dimilikinya yang melingkupi kemampuan, minat, informasi, inspirasi dan kualitas yang dijadikan alasan dalam memilih suatu profesi yang kemudian diteruskan dengan proses-proses tertentu dalam meraih profesi yang diambil.<sup>27</sup>

Simamora juga melanjutkan bahwa perencanaan karier adalah suatu proses dalam menyadari peluang, pintu terbuka, hambatan, keputusan dan hasil, membedakan tujuan profesi, dan menyiapkan diri untuk bekerja, pelatihan dan program terkait. dengan pertemuan formatif untuk memberikan panduan, waktu, dan pengaturan tahap-tahap yang dibuat dalam mencapai tujuan tersebut.<sup>28</sup>

Perencanaan karier terdiri atas evaluasi minat dan kemampuan, perencanaan tujuan karier, pertimbangan peluang karier serta pengembangan karier. di dalam sebuah pekerjaan atau perusahaan, seseorang dapat dibantu oleh seseorang di dalam menemukan jalur karier

<sup>24</sup> Atmaja, "Upaya Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa Melalui Bimbingan Karir dengan Penggunaan Media Modul," dalam *Jurnal Psikopedagogia*, Vol. 3. No. 2, Tahun 2014, hal. 62.

<sup>25</sup> Yean dan Yahya, *Pengertian Perencanaan Karir*, Bandung: t.p., 2013, hal. 25.

<sup>26</sup> M. Supriatna dan Budiman, *Layanan Bimbingan Karir di Sekolah Menengah*, Bandung: Departemen Pendidikan Nasional Universitas Pendidikan Indonesia, 2010, hal. 49.

<sup>27</sup> Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN, 2011, hal. 504.

<sup>28</sup> Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 504.

yang tepat dengan keinginan dan dari bakat seseorang tersebut. Setelah perencanaan karier seseorang sudah ditemukan, sehinggalah kedepannya mudah dikembangkan dan bisa menjadi karier yang sesuai dengan keahlian, kemampuan dari setiap bakat dan minat yang dimiliki oleh seseorang.

Memang adanya perencanaan karier tidak bisa menjamin akan sepenuhnya pada keberhasilan peserta didik/seseorang dalam pekerjaannya, hal ini disebabkan adanya faktor lain yang juga bisa mempengaruhi perencanaan karier pada peserta didik/seseorang, seperti pendidikan, pengalaman, sikap atasan dan juga faktor nasib yang juga ikut mempunyai andil dalam hal ini. Tetapi dalam membuat perencanaan karier haruslah tetap diperlukan bagi peserta didik/karyawan yang ingin mendapatkan secara maksimal atas semua kesempatan karier yang bisa ditempuh oleh peserta didik tersebut.<sup>29</sup>

Banyak orang yang gagal dalam melakukan perencanaan kariernya, karena tidak memusatkan terhadap berbagai konsep dari perencanaan karier. Orang ini tidak sadar bahwa sasaran-sasaran karier dapat mendorong kariernya serta membuahkan keberhasilan yang bagus. Walaupun kita menyadari tidak semua orang dapat menduduki jenjang karier yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Perencanaan karier dimulai dari pemahaman atas diri sendiri, yang dapat membantu seseorang untuk melihat *career anchor* yang mungkin lebih unggul. Pengetahuan tentang diri sendiri sebagai rujukan dari *self-assessment*, sehingga sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja (*performance*) seseorang dalam suatu pekerjaan dan kesejahteraan hidup seseorang untuk dimudikan hari dan dapat dipertimbangkan.<sup>30</sup>

Donald Super mengemukakan, Mendapatkan gambaran objektif mengenai seseorang dengan membandingkannya dengan orang lain. Gambar diri atau kriteria diri seseorang yang berkaitan dengan segala bentuk-bentuk tugas yang semata-mata dapat dilaksanakan adalah termasuk bagian dari semua gambaran vokasional mengenai diri sendiri. Sepanjang perkembangan kognitif dan pertumbuhan fisik sedang berlangsung dengan observasi kepada orang-orang yang mempunyai posisi tertentu dengan penghayatan, identifikasi, pengalaman hidup, dan dengan banyak pengaruh yang diperoleh dari lingkungannya.<sup>31</sup> Hasil kajian Jhon Holland terdapat kepribadian memilih karier atau penetapan pekerjaan merupakan hasil dari pengaruh budaya, sosial atau teman sebaya, fisik, orang tua serta manusia dewasa yang mampu menjadi peranan penting dalam membimbing dan

---

<sup>29</sup> Einar Christian Soleiman, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar Di Era Digital)*,... hal. 48

<sup>30</sup> Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 84

<sup>31</sup> Rahmad, *Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis*, Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013, hal. 66.

mengarahkan masa depan seseorang.<sup>32</sup>

Jadi, dari beberapa uraian di atas perencanaan karier merupakan sebuah siklus yang mana seseorang dapat membedakan dan mempunyai pilihan untuk menentukan cara-cara yang akan ditempuh dalam suatu profesi dalam meraih tujuan yang telah ditentukan sejalan dengan kapasitas dan kebutuhan yang mencakup informasi dan pemahaman tentang pekerjaan, serta pemanfaatan cara pandang yang baik dan benar antar sesama terlebih lagi, dunia kerja. Sasaran profesi yang dipilih merupakan keputusan peserta didik itu sendiri. Metode dalam memilih target pekerjaan harus mempertimbangkan kapasitas diri yang sebenarnya. Potensi yang dimaksud mencakup bakat, minat, karakter dan kapasitas siswa itu sendiri. Setelah siswa dapat menjadi penentu target karier mereka, mereka kemudian dapat memutuskan strategi yang harus mereka ambil dalam mencapai profesi pilihan mereka.

Perencanaan karier merupakan sebuah siklus yang mana orang dapat membedakan dan melakukan apa pun dalam meraih sasaran kariernya. Perencanaan karier mencakup mengenali tujuan terkait profesi dan mempersiapkan niat dalam meraih sasaran tertentu. Maka dari pengertian ini bermakna bahwa perencanaan karier harus dimuali dengan penyusunan berbagai prasyarat yang harus ada oleh peserta didik dalam rangka melanjutkan pendidikannya atau rencana kerjanya dikemudian hari.<sup>33</sup>

Perencanaan karier merupakan proses setiap individu dalam mempersiapkan diri, memilih pekerjaan/study pendidikan lanjut atau berupa pemilihan karier yang sesuai dengan kepribadian peserta didik, dengan kata lain peserta didik yang akan mengembangkan kepercayaan diri dan kesiapan diri peserta didik dalam memilih karier dimasa depan, serta diharapkan mampu menemukan hal-hal yang semestinya dilaksanakan saat ini dan dengan segala macam yang akan dilakukan seorang dimasa yang akan datang.

Adapun perencanaan karier dapat menggunakan beberapa langkah berikut: 1) Mengetahui kemampuan diri sendiri, 2) Mencari informasi karier, 3) Membuat pemantapan karier, 4) Pengambilan keputusan karier, 5) pelaksanaan rencana karier yang sesuai dengan tahapan perencanaan karier peserta didik di sekolah menengah atas.

Berbagai sumber daya dan metode yang perlu dipersiapkan dalam perencanaan karier, termasuk fasilitas dan peralatan, serta metode yang tepat untuk menunjang perencanaan karier. Perencanaan karier tidak ditekankan terhadap berbagai peluang bagi kemajuan semata,

---

<sup>32</sup> Rahmad, *Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis*,...hal. 76.

<sup>33</sup> Nida'u Diana, *Merencanakan Karir Dengan Career Portofolio*, Trenggalek: Rose Book, 2019, hal. 114.

melainkan perlu dilandaskan pula terhadap berbagai faktor lain mungkin sebagai hambatan untuk meraih tujuan karier.<sup>34</sup>

Melalui perencanaan karier (*career planning*) setiap individu menggali kapasitas dan minatnya, mempertimbangkan setiap profesi pilihan yang terbuka, menetapkan tujuan profesi, dan merencanakan latihan kemajuan yang pragmatis. Ada banyak alasan mengapa perencanaan karier menjadi lemah, perencanaan karier peserta didik mulai dari konsep dirinya yang lemah, eksplorasi karier yang kurang, dan bahkan ada beberapa faktor keinginan para orang tua dan keinginan anak yang berbeda, maka hal ini mempengaruhi keputusan karier peserta didik, dan hampir semua sekolah mendapati hal yang sama seperti ini. Ada banyak cara yang dapat dilaksanakan dalam menanggulangi permasalahan tersebut, banyak penelitian dan pengembangannya yang telah dilakukan terhadap masalah kegagalan dalam perencanaan karier peserta didik yang dapat mempengaruhi kepada keputusan kariernya diakhir tahun sekolahnya.<sup>35</sup>

Hal-hal yang dapat mendukung program karier peserta didik adalah adanya kegiatan program ekstrakurikuler di sekolah. Program kegiatan ekstrakurikuler, dalam sistem kurikulum hendaknya memiliki kedudukan menjadi kegiatan yang tidak bisa dipandang hanya sebagai pengisi waktu kosong saja. Adapun peningkatan mutu pendidikan siswa pada dasarnya dapat tercapai jika mendapatkan ekstrakurikuler sebagai kegiatan yang dirangsang sedemikian rupa secara sistematis dan relevan dan sesuai dengan perkembangan zaman. Semua kegiatan ekstrakurikuler yang hendak dilaksanakan haruslah didedikasikan seutuhnya pada peningkatan kompetensi peserta didik sehingga nantinya kegiatan ekstrakurikuler mampu mengembangkan kemampuan, bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing peserta didik.<sup>36</sup>

Kegiatan ekstrakurikuler memiliki fungsi yakni untuk melakukan pengembangan kesiapan karier peserta didik dengan pengembangan kapasitas. Perencanaan karier yang baik sebaiknya diperlu dilakukan sejak dini agar supaya untuk mencegah terjadinya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan minat dan kemampuannya. Buktinya sekarang ini tidak banyak kebanyakan diluar sana orang-orang yang tidak puas akan pekerjaan yang dilakukan, ada yang melakukan pekerjaan tersebut dengan rasa keterpaksaan, tuntutan dan sebagainya. Sehingga pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan menjadi jalan untuk menyambung hidup semata tanpa adanya keinginan untuk meningkatkan kualitas kinerja sehingga hasil

---

<sup>34</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 4.

<sup>35</sup> Nida'u Diana, *Merencanakan Karir Dengan Career Portfolio*,...hal. 115.

<sup>36</sup> Herdi Tambunan, dkk, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Median Sains Indonesia, 2021, hal. 142.

dari pekerjaan menjadi tidak optimal dan cenderung stuck hanya disatu jabatan. Maka dari itu, nantinya diharapkan dengan adanya kegiatan ekstrakurikuler di sekolah mampu memberikan bantuan dan pemahaman karier peserta didik sesuai dengan kemampuan dan minat bakatnya.<sup>37</sup>

## B. Tujuan Perencanaan karier

Adapun tujuan perencanaan karier berdasarkan Dillard diantaranya sebagai berikut:

### 1. Mendapatkan kesadaran dan pemahaman diri

Mengevaluasi atas kualitas dan kekurangan individu adalah tahapan penting pada perencanaan karier. Salah satu evaluasi yang memberikan kemungkinan seseorang untuk lebih mudah memahami dirinya sendiri dibandingkan dengan rencana dan tujuan karier. Sementara itu, informasi bagi perencanaan karier dapat mengurangi kesengsaraan dan kekecewaan dengan perhatian yang tepat. Maka dengan memahami diri sendiri, seseorang akan memperoleh ilmu-ilmu yang bermanfaat dalam kehidupan setiap hari dan dapat mengatasi permasalahan dalam kehidupan sehari-hari. Pada akhirnya seseorang akan benar-benar mau memahami dan mengakui dirinya sendiri, seseorang dapat membangun suatu pendirian dalam memahami dan bertoleransi terhadap orang lain.

### 2. Mencapai kepuasan pribadi.

Perencanaan karier individu merupakan sebuah sasaaran untuk penetapan karier. Seseorang menghabiskan sebagian besar waktunya di bumi dengan bekerja, seseorang harus memilih profesi yang mampu memberikan hasil paling signifikan dalam kepuasan pribadi. Dalam mendapatkan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan, orang harus mengenal kebutuhan pekerjaan dan memahami kecenderungan dan keinginan mereka. Ketika seseorang merasa bahagia dengan pekerjaan, biasanya orang tersebut akan selalu menyampaikan pandangan positif terhadap berbagai aspek kehidupannya. Dalam meraih kepuasan seseorang, maka harus mencari kompensasi ataupun cicilan yang lebih mencukupi dan upah yang jelas. Berbagai faktor yang menambah kepuasan seseorang yaitu keadaan kerja, hubungan relasional dan tantangan.

### 3. Menyiapkan diri dalam mendapatkan penghasilan dan penempatan yang sesuai (*preparing for adequate placement*).

Seseorang yang akan mencari pekerjaan harus mempunyai perencanaan yang luar biasa. Selama perencanaan karier, penekanan pertimbangan individu yaitu terhadap profesi yang paling masuk akal

---

<sup>37</sup> Herdi Tambunan, dkk, *Manajemen Pendidikan*,...hal. 145.

bagi seseorang. Mengevaluasi sumber daya dan kewajiban serta membedakannya dan kebutuhan dalam bermacam jenis profesi. Pendekatan ini akan mendorong seseorang dalam memperoleh suatu profesi dan seseorang tersebut akan sangat mempersiapkan untuk mengakui perencanaan karier tersebut.

4. Efisiensi usaha dan penggunaan waktu (*efficiently using time and effort*). Berharap untuk memilih secara metodis, sehingga menjauhkan orang dari eksperimen, untuk membentuk pemanfaatan waktu yang produktif.<sup>38</sup>
5. Perencanaan karier yang matang

Perencanaan karier yang matang memerlukan pemikiran mengenai semua tujuan yang ingin seseorang capai dalam jangka panjang (*long-range goals*). Sebaiknya, tujuan sementara menjadi tujuan moderat yang membawa peserta didik lebih dekat ke tujuan jangka panjang. Gaya hidup yang ingin seseorang capai mencakup tujuan jangka panjang, misalnya nilai-nilai kehidupan yang perlu seseorang akui dalam hidupnya. Mengenai perencanaan, pengakuan, yang siap menyelenggarakan rencana kerja mulai saat ini, termasuk tujuan sementara, berbagai pakar menilai bahwa dalam mengawasi pengambilan keputusan karier terdapat beberapa bidang profesi yang dapat membantu setiap peserta didik.

Adapun bimbingan karier mampu diuraikan antara lain:

1. Memperkuat, pemahaman diri terhadap profesi yang perlu diciptakan.
2. Memperkuat arah dan data umum tentang berbagai macam profesi, khususnya profesi yang sedang mau dicapai. Informasi dan data berkenaan dengan dunia kerja dan upaya memperoleh upah untuk mengatasi permasalahan kehidupan.
3. orientasi dan data menuju pendidikan lanjutan, khususnya sesuai profesi yang ingin seseorang capai.<sup>39</sup>

Tujuan perencanaan karier menurut Apriansyah terbagi menjadi dua yaitu: 1) siswa dapat mengoptimalkan keputusan yang akan dipilih, tahu informasi yang lebih komprehensif tentang informasi program studi dan universitas, tempat les ataupun tentang pekerjaan yang akan diambil sesuai dengan program studi yang sudah dipilihnya, 2) siswa diarahkan untuk menyiapkan masa depan, seperti gaya hidup yang hendak digapai serta nilai kehidupan yang hendak di wujudkan dalam kehidupan.<sup>40</sup>

Tujuan lain perencanaan karier adalah memberdayakan seseorang

<sup>38</sup> Dillard J. M., *Lifelong Career Planning*,... hal. 3-4.

<sup>39</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Pengembangan Karir di Sekolah*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, hal. 41.

<sup>40</sup> S. Apriansyah, "Hubungan Antara Prestasi Belajar Dengan Perencanaan Karir," dalam *Jurnal Psikopedagogia*, Vol. 03. No. 2 Tahun 2014, hal. 95.

untuk berhasil memilih karier. Perencanaan yang disengaja akan menghindari teknik eksperimen dan membantu menginvestasikan lebih banyak energi untuk mencapai tujuan yang berbeda. Idealnya, seseorang dapat menggunakan waktunya untuk mencari tahu tentang dirinya terkait dengan pilihan pekerjaan yang berbeda. Secara umum, orang-orang yang telah mengambil bagian dalam perencanaan karier mereka dan akan tetap bekerja dengan baik lebih lama dibandingkan dengan pihak-pihak yang tidak menjalankan perencanaan karier dengan cara apa pun.<sup>41</sup>

Adapun pendapat ahli lainnya tentang tujuan bimbingan karier itu sendiri ialah seperti dibawah ini:

1. Dapat menilai dan memahami diri sendiri, khususnya hal-hal yang berhubungan dengan peserta didik perihal bakat, minat, kemampuan, cara pandang dan tujuan.
2. Mengetahui dan memahami sifat-sifat peserta didik dan masyarakat.
3. Mengetahui macam-macam pekerjaan yang berkaitan dengan peluang yang ada pada diri peserta didik, yakni dengan mengenal jenis-jenis pekerjaan dan persiapan yang diharapkan dalam aspek tertentu, mengetahui hubungan antara usaha yang dijalankan dengan usaha yang telah dijalankan.
4. Menentukan halangan-halangan yang mungkin muncul karena diri sendiri dan faktor alam, serta menanggulangi halangan-halangan itu.
5. Selanjutnya peserta didik dapat merancang masa depannya dan memilih profesi dengan kehidupan sehari-hari yang bersahabat dan sesuai dengan apa yang diharapkan secara umum.<sup>42</sup>

Tujuan perencanaan karier merupakan bimbingan kepada peserta didik mampu melakukan pengawasan, perencanaan, dan melakukan pengelolaan rencana pendidikan kedepannya, perencanaan karier dan pengembangan sosial-pribadi oleh atas diri pribadi. Pendidik/konselor dapat memanfaatkan bermacam narasumber staf, kegiatan dan informasi, serta menekankan terhadap narasumber seluruh peserta didik dan membantu peserta didik secara individual untuk mengimplementasikan dan mengembangkan perencanaan pribadinya. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan individual, peserta didik dapat:

1. Melakukan perumusan rencana dalam meraih sasaran jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang
2. Melakukan persiapan karier, pendidikan, sosial-pribadi yang dilandasi dari landasan wawasan akan dirinya, informasi mengenai sekolah, pekerjaan, dan dunia masyarakat.

---

<sup>41</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, hal. 163-164.

<sup>42</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling, Studi dan Karir*, Yogyakarta: t.p, 2005, hal. 195.

3. Menganalisa kemampuan diri sendiri kelemahan maupun kekurangan dalam mencapai tujuannya.
4. Membuat keputusan yang mencerminkan perencanaan dirinya
5. Melakukan pengukuran tingkat pencapaian tujuan diri.<sup>43</sup>

Menurut Winkel perencanaan karier yang matang mampu mencapai setiap tujuan yang ingin diraih pada jangka panjang (*long-range goals*) dan setiap tujuan yang ingin dicapai sementara (tujuan jangka pendek). Idealnya, tujuan ini menjadi tujuan setengah jalan yang selanjutnya membantu siswa mencapai tujuan jangka panjang.<sup>44</sup> Winkel meneruskan, perkembangan karier peserta didik dalam jangka panjang bergantung pada jenis pelatihan yang diterima peserta didik tersebut di keluarga, sekolah, dan iklim. Hal ini sesuai dengan pandangan yang disampaikan oleh Anne Roe yang menggaris bawahi unsur-unsur formatif dalam pengambilan keputusan profesi, khususnya contoh hubungan dengan wali dan peserta didik pada masa remaja sehingga terus mempengaruhi perkembangan peserta didik.<sup>45</sup> Adapun hasil keputusan konferensi nasional pada bimbingan konseling dan penempatan dalam pengembangan karier dan pembuatan keputusan jabatan pendidikan dalam hal ini dapat merekomendasikan tujuan dari adanya bimbingan karier di sekolah dapat membantu peserta didik yakni sebagai berikut:

1. Peserta didik menumbuhkan perhatian terhadap persyaratan untuk implementasi tujuan profesional yang lebih jelas.
2. Peserta didik mengembangkan desain yang lebih jelas untuk melaksanakan tujuan kariernya.
3. Peserta didik mampu menyelesaikan desain untuk dapat memenuhi kebutuhan memasuki dunia kerja melalui pelatihan sesuai situasi mereka dan melakukan pelatihan lebih lanjut di sekolah tinggi atau pelatihan tambahan pasca sarjana yang menghasilkan kemampuan luar biasa.
4. Menunjukkan hubungan antara hasil belajar, sifat optimis dan prestasi instruktif.
5. Menganalisa kompetensi pribadi saat ini untuk keterampilan yang diperlukan bagi pilihan-pilihan karier serta melakukan pengembangan berbagai rencana dalam menguatkan kemampuan jika dibutuhkan.
6. Peserta didik mempunyai tanggung jawab mengenai perencanaan karier dan akibat-akibatnya.
7. Peserta didik mencukupi kebutuhan setiap kali mengawali dunia kerja

---

<sup>43</sup>Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan I*, Probolinggo: PT. IMTIMA, 2007, hal. 91.

<sup>44</sup>Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Medi Abadi, 2004, hal. 682.

<sup>45</sup>Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan Islam*,... hal. 683.

dan mengambil mata pelajaran yang sesuai untuk membantu pendidikan.

8. Memenuhi pra syarat untuk pengajaran pasca bantuan dengan mengambil kursus yang diharapkan sesuai dengan jenis program dan organisasi yang diinginkan oleh sekolah, pertukaran dan perusahaan.
9. Peserta didik dapat mengembangkan kemampuan yang berhubungan dengan adanya waktu kosong.<sup>46</sup>

Tujuan hal ini merupakan rencana yang baik yang telah disiapkan ketika mengawali berkarier di dunia kerja. Perencanaan akan menjadi tolak ukur dan patokan, maka dapat mengenal sejauhmana perkembangan seseorang dalam berkarier. Adapaun beberapa tujuan adanya sebuah karier seseorang antara lain:

1. Mencapai tujuan jangka pendek

Tujuan karier ini memiliki tujuan jangka pendek yaitu di dalam kawir yang bersifat teknis seperti menambah pengalaman atau jam terbang, memperluas jaringan pertemanan secara profesional, sehingga dapat menumbuhkan kemampuan yang baru.

2. Meraih tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang dalam berkarier dapat ditinjau dari kedudukan seseorang yang hendak diambil pada beberapa tahun mendatang. Secara mendasar tentang posisi kerja yang akan diraih pada waktu tertentu, dimana para pencari recruiter akan melihat seseorang sebagai orang yang memiliki visi dan tujuan yang jelas.

3. Selalu beradaptasi dan terus belajar.

Orang yang selalu ingin untuk belajar menjadi suatu nilai tambah di mata para perekrut kerja. Sebab para personalia atau bagian sumber daya manusia mengenal bahwa seseorang dengan sikap ini merupakan orang yang tidak mudah menyerah, jika terdapat suatu perubahan yang signifikan terjadi di bidang yang sedang ditekuninya

4. Target pencapaian karier yang jelas.

Pada fase ini seseorang harus dapat menambah tenggang waktu tertentu dalam meraih target yang telah disusun sendiri. Maka dengan demikian seseorang yang menilai, bahwa diri memiliki komitmen yang jelas dalam meraih target yang hendak dicapai dan terukur.

5. Memasuki sebuah indstri baru yang sangat besar tantangannya.

Dunia kerja pasti mempunyai banyak perubahan yang mungkin terjadi masa seperti sekarang ini. Para perekrut kerja akan melihat seseorang sebagai suatu yang tidak takut menghadapi suatu tantangan, meyakini dan tangguh terhadap perubahan yang mungkin saja berlangsung serta tidak mengganggu semangatnya dalam bekerja.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Rahmad, *Bimbingan Karier Suatu Kajian Teoritis*, Riau: Creative, 2013, hal. 104.

<sup>47</sup> Wieke Tsanya Gunawan, dkk, *Bimbingan Karir: Implementasi Pendidikan Karakter*, Cirebon: Insania, 2021, hal. 142-143.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa dapat diberikan kesimpulan bahwa tujuan dari perencanaan karier adalah untuk membatasi kemungkinan kesalahan serius untuk memilih pilihan karier lain yang ada. Dengan tujuan hanya memikirkan profesi sesaat, tanpa memikirkan secara jelas tujuan jangka panjang, maka bisa dibayangkan tujuan sementara yang telah diraih tidak sejalan dengan tujuan jangka panjang.

### **C. Manfaat Perencanaan Karier dalam Kesuksesan Hidup**

Perencanaan karier yang dikembangkan dengan optimal akan banyak bermanfaat untuk peserta didik. Persiapan yang matang ini ketika memasuki dunia karier akan menjadi suatu kelebihan yang sangat baik. Keuntungannya yaitu ketika peserta didik lulus dari sekolah sehingga tidak merasa bingung dan punya tahap-tahap yang akan dituju atau dijalankan. Setidaknya berdasarkan Sukardi, perencanaan karier mempunyai beberapa manfaat untuk setiap orang diantaranya:

1. Dapat menentukan hal yang harus disiapkan untuk menekuni karier
2. Dapat mengetahui berbagai peluang yang akan dilalui.
3. Mengembangkan rasa percaya diri.
4. Membantu dalam menyiapkan diri untuk membuat keputusan menurut informasi karier yang diperoleh.<sup>48</sup>

Pendapat serupa yang diungkapkan oleh Dillard, bahwa manfaat perencanaan karier antara lain:

1. Pandai dalam mempergunakan peluang karier sejalan dengan keterampilannya.
2. Mendapatkan informasi yang tepat mengenai karier yang ada.
3. Untuk membuat keputusan secara efektif.
4. Segala pemahaman dan pengetahuan seseorang mengenai dirinya sendiri akan lebih baik sehingga akan lebih memahami bermacam karier yang ada.<sup>49</sup>

Adapun beberapa manfaat dari perencanaan karier lainnya antara sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan kemampuan peserta didik/pegawai yang nantinya akan melanjutkan studi pendidikan dan kenaikan pangkatnya.
2. Untuk melihat potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik/pegawai.
3. Untuk memuaskan keterampilan dan keterampilan para peserta didik.
4. Serta untuk membantu melaksanakan rencana kegiatan organisasi.<sup>50</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diberikan kesimpulan bahwa perencanaan karier tersebut mempunyai banyak manfaat untuk

---

<sup>48</sup> Sukardi, *Panduan Perencanaan Karir*, Surabaya: Usaha Nasional, 1993, hal. 24.

<sup>49</sup> Dillard, *Life Long Career Planning*, Ohio: A Bell, 1985, hal. 203.

<sup>50</sup> Margareth Syilvia Sabarofek, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Timur: Qiara Media, 2022, hal. 96-97.

kehidupan, terutama bagi peserta didik yang akan membuat rencana karier dengan menyiapkan diri dari pembuatan keputusan yang didapat dari informasi mengenai banyaknya jenis karier yang ada.

Dengan adanya perencanaan karier bagi individu, maka perusahaan sebagai berikut:

1. Memberikan dorongan untuk tumbuh, di mana perencanaan karier yang baik akan dapat membantu seseorang untuk semangat bekerja untuk terus berkembang dan tumbuh. Dengan demikian, motivasi para pegawai/karyawan selalu terjaga.
2. Menurangi tingkat perputaran seseorang, yang mana dengan memperhatikan profesi seseorang dalam perencanaan karier sebenarnya akan ingin memperluas pengabdianya pada pekerjaan/organisasi dimana ia bekerja, sehingga akan memungkinkan untuk menurunkan tingkat perputaran perwakilan.
3. Memberdayakan pembangunan, dimana penataan lapangan kerja yang baik dapat mendorong seseorang untuk giat berusaha terus berkembang dan berkreasi. Oleh karena itu, inspirasi pekerja terus diperbarui.
4. Memenuhi kebutuhan asosiasi sumber daya manusia dikemudia hari nantinya.
5. Memberikan data yang lebih baik kepada asosiasi dan orang-orang mengenai potensi jalur profesi dalam suatu organisasi.
6. Membantu setiap penyelenggaraan perencanaan aktivitas yang telah disetujui, rencana karier dapat membantu anggota kelompok supaya menyiapkan beberapa posisi penting, Sehingga nantinya hal ini akan mendorong pencapaian perencanaan aktivitas yang telah dipersetujui.
7. Membantu membuka jalan untuk karyawan atau pegawai yang memiliki keahlian yang berpotensi, perencanaan karier memberi keberanian terhadap seseorang untuk menjalankan suatu kemajuan, sehingga memiliki tujuan karier yang detail, yang tidak hanya menyiapkan karyawan bagi lowongan semata namun juga memberi informasi yang lebih baik untuk pekerjaannya nanti.
8. Mendorong keberagaman dari angkatan kerja, pada saat para pekerja dibantu untuk rencana kariernya, karyawan yang berlatar belakang berbeda-beda ini diharapkan akan banyak belajar dari pegawai lainnya agar bisa tumbuh dan berkembang.
9. Memberikan fasilitas untuk penempatan internasional, organisasi global memakai rencana karier untuk membantu Identifikasi dan persiapan penempatan di luar negeri.
10. Melakukan pengembangan Setiap karyawan atau pegawai yang dapat dipromosikan dengan adanya rencana karier ini dapat membantu penawaran internet dari talenta yang telah dipromosikan agar dapat mempertemukan dengan kesempatan kerja yang dikarenakan

berakhirnya masa pensiun.<sup>51</sup>

Melihat berbagai uraian di atas maka perencanaan karier menjadi hal penting dalam sebuah perusahaan untuk mempersiapkan para pekerja yang profesional dan mampu bersaing di kanca nasional maupun internasional dalam meningkatkan potensi yang ada dalam perencanaan karier kedepannya.

Perencanaan karier sangat memiliki manfaat tidak hanya bagi peserta didik tetapi bagi anggota organisasi atau karyawan untuk penyelenggaraan pekerjaannya, namun juga memberikan manfaat untuk suatu organisasi dengan komprehensif. Berikut beberapa manfaat dari perencanaan karier:

1. Untuk mengurangi kelebihan, dengan perencanaan karier dapat membuat seorang pegawai atau karyawan, departemen sumber daya manusia atau manajer agar lebih melakukan sikap kehati-hatian dari kualifikasi pegawai manajer yang hanya mementingkan diri sendiri dari pembatasan subordinat sendiri.
2. Mendorong penyelenggara perencanaan aktivitas yang telah disetujui, dengan rencana karier dapat mendorong karyawan agar bisa menyiapkan diri bagi posisi-posisi penting, hal ini juga dapat mendorong pencapaian perencanaan aktivitas yang telah disetujui.
3. Dapat membangun keberagaman angkatan kerja ketika pegawai dibantu rencana kariernya, seorang karyawan yang berlatar belakang berlainan ini dapat mempelajari tentang harapan perusahaan agar mendapat pengembangan dan pertumbuhan bagi mereka.
4. Dapat membuka jalan bagi pegawai atau seseorang yang berpotensi, dengan perencanaan karier sehingga akan diberi peluang terhadap mereka untuk meningkatkan kemajuan sesuai dengan kapasitas potensinya sebab para karyawan yang bertujuan karier lebih detail tidak hanya bisa menyiapkan diri agar bekerja dengan baik tapi juga mempersiapkan karier di masa mendatang.
5. Melakukan pengembangan pegawai yang dapat dipromosikan, dengan rencana karier ini sehingga dapat membantu menawarkan secara internal dari bakat yang akan dipromosikan agar mengkombinasikan kesempatan kerja yang ada dikarenakan oleh masa pensiun yang habis atau pengembangan dan pemberhentian kerja.
6. Memberikan fasilitas untuk penempatan internasional, perusahaan global dengan mempergunakan rencana karier ini dapat membantu mengidentifikasi dan menyiapkan penempatan di luar negeri.
7. Memenuhi berbagai kebutuhan perusahaan mengenai tenaga kerja di masa yang akan datang.

---

<sup>51</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 60-61.

8. Menyampaikan informasi terhadap organisasi atau individu baik tentang jalur potensi karier di dalam suatu organisasi.
9. Mengurangi tingkat turnover, yang mana perhatian atas karier seseorang dalam perencanaan karier setelah ditetapkan akan dapat menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan tempat ia bekerja dengan demikian dapat memberikan kemungkinan mengurangi tingkat perputaran karyawan.
10. Untuk mendorong pertumbuhan dengan adanya rencana karier yang baik akan dapat memberikan dorongan semangat kerja seseorang agar bisa berkembang dan tumbuh sehingga menjadi motivasi agar terus bekerja.<sup>52</sup>

Berdasarkan pendapat Sinambela bahwa ada lima keuntungan atau manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya perencanaan karier yang ditentukan organisasi, yakni:

1. Karyawan akan merasa puas terhadap organisasi dan tentu akan mempunyai motivasi untuk bekerja.
2. Karyawan akan meyakini dapat berkembang dan bertumbuh dalam organisasi tersebut.
3. Pegawai akan memaksimalkan keterampilannya dikarenakan meyakini bahwa karier di masa yang akan datang akan mempunyai kejelasan.
4. Memberikan dorongan komitmen dan loyalitas karyawan pada organisasi dengan mengurangi ketidakpuasan yang berujung terhadap karyawan yang keluar dari organisasi.
5. Membantu mengembangkan sumber daya manusia untuk organisasi dengan melakukan pencatatan bermacam informasi yang berhubungan dengan prestasi dan kemampuan karyawan sehingga dapat dipergunakan secara objektif bagi keputusan promosi pegawai yang mempunyai prestasi.<sup>53</sup>

Manfaat perencanaan karier Berdasarkan Handoko dapat dijelaskan seperti dibawah ini:

1. Membantu penyelenggaraan rencana aktivitas yang disetujui.  
Perencanaan karier dapat mendorong para pegawai agar menyiapkan diri dalam menempatkan diri pada jabatan-jabatan yang lebih tinggi. Hal ini akan membantu pencapaian perencanaan aktivitas yang telah ditentukan.
2. Memberikan kepuasan pada kebutuhan pegawai  
Perencanaan karier yang jelas ini bermakna terhadap adanya penghargaan kepada seseorang yang bermakna penghargaan dan

---

<sup>52</sup> Arifuddin, *Perencanaan dan Pengendalian SDM*, Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022, hal. 61-62.

<sup>53</sup> Poltak Sinambela Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, hal. 264-265.

pengakuan kepada prestasi seseorang. Perihal ini dapat memberikan kepuasan bagi pegawai yang secara mendasar merupakan kebutuhan organisasi pula.

3. Mengurangi penimbunan.  
Hal ini bermakna rencana karier akan menumbuhkan kembali semangat pegawai yang tidak mempunyai kualitas agar lebih maju dan tidak tertimbun atau tidak terlihat.
4. Mendorong pertumbuhan.  
Perencanaan karier yang baik dapat membantu seseorang agar selalu Meningkatkan semangat kerja bagi para pegawai untuk selalu tumbuh dan bekerja keras dalam menjalani suatu karier. Sehingga motivasi kerja pegawai pun akan terpelihara.
5. Mengeluarkan potensi pegawai  
Dengan adanya perencanaan karier yang baik akan membantu para pegawai secara personal atau kelompok untuk menggali potensinya dalam meraih sasaran sasaran karier yang dikehendaki.
6. Mengurangi turnover atau perputaran karyawan.  
Memberikan perhatian kepada karier seseorang pada rencana karya yang telah ditentukan sehingga akan menumbuhkan semangat loyalitas terhadap organisasi di mana mereka bekerja.
7. Pengembangan pegawai yang dapat dipromosikan  
Hal ini bermakna bahwa rencana karier dapat membantu melakukan pengembangan persiapan pegawai internal khususnya pegawai yang berpotensi.<sup>54</sup>

Para pakar sumber daya manusia meyakini bahwa perencanaan karier sebagai suatu teknis dalam mencukupi kebutuhan karyawan di internal. Walaupun bantuan rencana karier secara umum berlangsung pada jabatan- jabatan seperti karyawan teknisi, profesional, ataupun manajer, sebab terbatasnya anggaran, walaupun seharusnya semua pegawai akan mempunyai hak atas hal tersebut. Pada saat adanya Dorongan untuk melakukan rencana karier bagi pegawai akan lebih mungkin untuk membuat susunan tujuan karier dan bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat meraih hal tersebut. Atas hal ini yang kemudian dapat memberikan motivasi pegawai atau seorang individu dalam mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutkan serta bentuk aktivitas pengembangan yang lain. Perihal ini memungkinkan adanya dorongan dari pegawai dengan motif pekerjaan adalah bagian dari kehidupan dan investasi terbesarnya dari organisasi yang tidak ada putusya.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000, hal. 127-128.

<sup>55</sup> Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, hal. 188.

Program perencanaan karier yang efektif harus memperhatikan perbedaan keinginan dan persepsi pegawai atau seseorang yang individu. Hal yang diharapkan oleh seseorang atau karyawan dari program karier yang disusun oleh Departemen personalia sejalan dengan jenis faktor seperti pendidikan, kedudukan, jenis kelamin, usia dan lainnya. Keluasan pada program pengembangan karier adalah hal utama apabila produktivitas dan tujuan yang membaik, kepuasan personal meningkat, pertumbuhan dan efektivitas organisasi juga akan dicapai. Pada bermacam peristiwa hal ini memerlukan modifikasi dari program yang tersedia untuk memperlihatkan kebutuhan secara mendetail dari kelompok pegawai tertentu..

Berkaitan dengan departemen sumber daya manusia yang terlibat pada perencanaan karier beberapa manfaat berikut ini:

1. Membantu perencanaan aktivitas.

Perencanaan karier dapat mendorong kepada kelompok yang telah dipromosikan agar mempersiapkan tugas-tugas yang lebih penting. Hal ini dapat memberikan kontribusi pada penjadwalan aktivitas yang telah ditentukan.

2. Memberikan kepuasan pada kebutuhan pegawai.

Dengan adanya penumpukan pegawai yang berkurang serta peluang karier, keperluan pengakuan diri dari pegawai misalnya prestasi dan penghargaan akan memuaskan pegawai tersendiri.

3. Mengurangi tumpukan pegawai.

Perencanaan karier dapat mengakibatkan karyawan atau seseorang Departemen sumber daya manusia dan manajer menyadari mengenai kualifikasi pegawai. Mereka menengahi para manajer yang egois dari penumpukan karyawan bawah yang bisa jadi mempunyai lebih banyak potensi.

4. Meningkatkan potensial perkembangan.

Tujuan dan rencana karier akan memberikan motivasi para pegawai agar dapat berkembang dan tumbuh.

5. Membuka jalan untuk seorang pegawai atau karyawan yang memiliki potensi.

Perencanaan karier akan memberikan dorongan para pegawai yang memperlihatkan kemampuan yang dimilikinya agar lebih terbuka, sebab para karyawan ini mempunyai tujuan karier yang spesifik. Perihal ini tidak hanya menyiapkan pegawai agar dapat mencukupi kesempatan mereka sendiri namun juga dapat memberikan arahan pada kinerja yang lebih optimal untuk pegawai yang sedang memegang posisi tertentu.

6. Mengurangi tingkat turnover pegawai.

Kepedulian dan perhatian yang semakin tumbuh di dalam karier para pegawai akan menumbuhkan loyalitas pegawai kepada perusahaan

dan mengurangi adanya perputaran.

7. Membantu pekerja yang mempunyai keberagaman tertentu.

Pada saat diberikan bantuan berupa rencana karier para pegawai yang memiliki latar belakang berbeda-beda dapat belajar mengenai tujuan-tujuan perusahaan dalam mengembangkan diri.

8. Memberikan fasilitas penempatan pegawai pada tingkat internasional.

Dalam perusahaan yang mengglobal rencana karier dapat dipergunakan dalam membantu melakukan identifikasi dan persiapan pegawai domestik ataupun asing yang berdaya saing besar.

9. Melakukan pengembangan seorang pegawai yang dapat dipromosikan. Rencana karier dapat mendorong untuk mengembangkan suplai dari dalam dari bakat-bakat pegawai yang dapat dipromosikan dalam memberikan posisi pada tertentu misalnya dengan adanya pegawai yang pensiun adanya pertumbuhan perusahaan, ataupun karyawan yang mengundurkan diri.

10. Merumuskan syarat-syarat internal atau strategi penentuan.

Dengan membantu pegawai atau seseorang dengan perencanaan karier bagian sumber daya manusia dapat menyiapkan lebih baik dalam mengantisipasi pekerjaan yang terbuka dicantumkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil tersebut menunjukkan tercukupinya kebutuhan dalam menduduki posisi tertentu.<sup>56</sup>

#### **D. Ciri-ciri Perencanaan Karier**

Menurut Winkel dan Hastuti berpendapat bahwa setidaknya ada 3 ciri-ciri seseorang dalam melakukan perencanaan karier antara lain:

1. Informasi dan pemahaman tentang diri sendiri. Adalah informasi dan pemahaman tentang kemampuan, minat karakter, potensi, prestasi keilmuan, aspirasi, keterbatasan dan aset yang dapat diakses.
2. Pengertian dan informasi tentang dunia kerja. Ini adalah informasi tentang kesepakatan yang penting untuk kemajuan suatu tugas, manfaat dan hambatan, gaji, kecepatan dan kemungkinan pekerjaan di bermacam bidang di dunia kerja.
3. Pemikiran yang masuk akal berkenaan dengan hubungan antara wawasan dan pemahaman diri sendiri dengan informasi dan pemahaman tentang jagat kerja. Adalah kemampuan berpikir praktis dalam menyusun atau memilih suatu bidang pekerjaan atau pelatihan lebih lanjut yang melakukan pertimbangan pemahaman dan wawasan diri sendiri dengan informasi dan pemahaman yang ada tentang jagat kerja.<sup>57</sup>

Tohirin menyatakan bahwa terdapat ciri-ciri seorang individu yang

---

<sup>56</sup> Sjafriz Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*,...hal. 189-190.

<sup>57</sup> Winkel W. S. dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*,...hal. 685.

mempunyai perencanaan karier yaitu:

1. Adanya pemahaman tentang seputar dunia kerja.
2. Mampu mempunyai bakat dan minat yang relevan serta sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
3. Memiliki kepribadian yang berkaitan dengan karier.
4. Adanya nilai-nilai yang berhubungan dengan karier.<sup>58</sup>

### **E. Aspek-aspek Perencanaan Karier**

Menurut Suherman bahwa di dalam aspek-aspek perencanaan karier terdapat beberapa indikator-indikator antara lain:

1. Mempelajari informasi karier. informasi karier melingkupi semua informasi yang berhubungan dengan karier. Hal ini dapat diperoleh dari bermacam sumber, misalnya media elektronik, media cetak atau sumber yang berlaku secara langsung. Peserta didik yang mempunyai perencanaan karier akan menggunakan data yang diperoleh dari bermacam sumber dalam berkonsentrasi maka pada tiap peserta didik mempunyai pemahaman mengenai karier.
2. Membicarakan karier dengan orang yang lebih dewasa. Peserta didik yang mempunyai rencana karier akan berharap bahwa orang dewasa adalah individu yang mempunyai banyak pengalaman dan informasi, diantaranya pengetahuan dan pengalaman mengenai karier.
3. Mengikuti kursus atau pelatihan tambahan adalah hal yang wajar sehingga siswa akan memiliki kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipilihnya dalam karier penataan. Memiliki hal-hal yang diperlukan dalam suatu karier akan memudahkan peserta didik untuk menemukan kesuksesan jangka panjang dalam karier yang telah mereka pilih.
4. Melakukan partisipasi pada latihan ekstrakurikuler. Peserta didik yang mempunyai rencana karier akan menggunakan latihan ekstrakurikuler di sekolah sebagai media dalam meningkatkan kemampuan yang akan dipergunakan dalam mencapai suatu karier yang sejalan dengan impian setiap siswa. Peserta didik yang tidak mempunyai rencana karier akan berpikir lalai dan tidak terikat serta menganggap kegiatan ekstrakurikuler tidak membawa manfaat.
5. Ikut serta dalam persiapan sehubungan dengan pekerjaan yang ideal. Dengan adanya pendidikan ekstrakurikuler diyakini dengan turut dalam pelatihan yang berkaitan dengan tugas yang dikehendaki, peserta didik akan memperluas kemampuannya yang ada dan menambah wawasannya tentang karier.

---

<sup>58</sup> Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah (Berbasis Integrasi)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011, hal. 133.

6. Mewujudkan kondisi kerja yang ideal. Peserta didik yang mempunyai perencanaan karier akan memiliki minat yang besar terhadap keadaan pekerjaan yang ideal. Peserta didik dapat menggunakan media yang berbeda dan sumber data yang berbeda untuk menentukan kondisi kerja yang ideal. Sebagian sumber diantaranya media cetak, media elektronik, dan orang-orang yang mampu dan paham mengenai karier.
7. Mengenal setiap syarat pendidikan tentang karier yang dikehendaki. Seseorang yang hendak mengawali masuk dunia karier maka diperlukan persyaratan tertentu.
8. Mampu mengatur hal yang harus dilaksanakan setelah lulus sekolah. Peserta didik yang mempunyai rencana karier harus telah memasukkan rencana kedepannya dalam diri mereka mengenai cara yang harus mereka ambil setelah lulus dari sekolah. Setelah lulus sekolah, peserta didik akan menjalankan hal-hal yang berguna untuk tugasnya. Latihan-latihan yang dilaksanakan oleh peserta didik akan ditujukan pada latihan-latihan yang menjunjung tinggi perencanaan karier yang telah disusun oleh setiap peserta didik.
9. Mengenal peluang dan cara mengawali dunia kerja yang ideal. Diantaranya tujuan perencanaan karier ialah untuk memajukan keberhasilan pada masa yang akan datang. Dalam meraih keberhasilan karier, peserta didik harus mempunyai pilihan untuk mengenal cara mengawali masuk pada dunia karier yang dikehendaki. Sehingga peserta didik yang mempunyai kapasitas mengatur karier akan mengetahui cara dan peluang luar biasa untuk memasuki karier yang diinginkan.<sup>59</sup>

Sedangkan menurut Yusuf aspek-aspek pada perencanaan karier melingkupi:

1. Pemahaman karier ialah membantu peserta didik dengan menciptakan solidaritas dan mental atas pandangan diri serta perannya dalam dunia kerja.
2. Menelusuri informasi, mahasiswa yang mempunyai rencana karier akan menggunakan data yang diperoleh dari bermacam sumber agar berkonsentrasi agar setiap mahasiswa mempunyai pemahaman mengenai karier.
3. Penyusunan dan perencanaan pengambilan keputusan karier adalah sebuah siklus dalam menetapkan cara-cara yang akan ditempuh dalam suatu profesi dalam meraih sasaran yang telah ditentukan.<sup>60</sup>

Menurut karakteristik tersebut, peserta didik yang tidak mempunyai

---

<sup>59</sup> Uman Suherman, *Konseling Karir Sepanjang Rentang Kehidupan*. Bandung: UPI, 2009, hal. 116.

<sup>60</sup> Syamsu Yusuf, *Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Bandung: Rizki Press, 2009, hal. 27.

ciri-ciri yang telah dijelaskan di atas dapat dinyatakan sebagai peserta didik yang tidak mempunyai perencanaan karier sehingga harus diberi bantuan supaya peserta didik ini dapat membuat perencanaan karier setelah lulus dari Tingkat Pendidikan Sekolah Menengah Pertama.

## **F. Fungsi Perencanaan Karier**

Adapun beberapa fungsi perencanaan karier antara lain seperti dibawah ini:

1. Melakukan pengembangan pegawai yang dapat dipromosikan  
Rencana karier memberi bantuan pada penyediaan internal dengan melihat potensi pegawai yang dapat dipromosikan supaya mencukupi lowongan yang dikarenakan adanya pension, pertumbuhan dan pengunduran diri.
2. Mengurangi pergantian  
Memberikan peningkatan pada kesepakatan dan perhatian pegawai mengenai loyalitas tersebut kepada perusahaan dalam meminimalisasi taraf pengunduran diri pegawai.
3. Menyeleksi potensi pegawai  
Perencanaan karier memberikan dorongan pada pegawai agar lebih selektif untuk memakai keterampilannya karena mereka ini memiliki sasaran karier yang rinci.
4. Meminimalisasi penimbunan  
Rencana karier membuat pegawai menyadari mengenai baiknya kualifikasi pegawai, meminimalisasi manjer yang egois serta memberikan kesadaran bahwa departemen sumber daya manusia bukan pihak yang menjadi penentu semuanya.
5. Memberikan kepuasan pada keperluan pegawai  
Terdapatnya peluang pegawai agar senantiasa berkembang dan tumbuh serta mencukupi kebutuhan seseorang akan harga dirinya membuat dirinya menjadi puas.<sup>61</sup>

## **G. Faktor-faktor yang menentukan karier**

Pelaksanaan perencanaan karier dan pengembangan karier masing-masing anggota dalam organisasi tentunya tidak sama, karena disebabkan bermacam faktor. Adapun pusat seseorang ketika hendak menanjaki karier secara mendasar ada pada tiga faktor dibawah ini, yakni:

1. Kemampuan intelektual  
Kemampuan intelektual merupakan tingkat latihan dan pendidikan yang dilalui oleh seseorang. Pendidikan yang semakin tinggi, serta semakin banyaknya lokakarya, kursus, pelatihan, seminar yang diikuti,

---

<sup>61</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sleman: Deepublish, 2018, hal. 166.

symposium, semakin mempunyai peluang untuk memposisikan sebuah karier yang lebih besar.

## 2. Kemampuan dalam kepemimpinan

Kemampuan dalam kepemimpinan yaitu kompetensi baik *soft* atau *hard skill* yang ada pada seseorang yang dapat menunjang penyelenggaraan pekerjaan setiap hari. Keterampilan kepemimpinan sangat berubungan dengan keterampilan komunikasi, keterampilan berbahasa, keterampilan dalam memberikan arahan pada orang lain, dan bermacam keterampilan yang lainnya yang bersifat birokratif/manajerial.

## 3. Kemampuan manajerial

Kemampuan manajerial melingkupi keterampilan organisasi, perencanaan, kontrol, dan pelaksanaan kepada penyelenggaraan aktivitas yang telah dibuat oleh organisasi.

Ketiga hal tersebut harus senantiasa ditingkatkan oleh seseorang/anggota organisasi, khususnya bagi mereka yang berpotensi dan selalu ingin maju dalam setiap perkembangan kariernya.<sup>62</sup>

Kemampuan seseorang dalam mencapai sebuah tujuan karier tertinggi merupakan fungsi dari beberapa hal berikut:

1. Kompetensi.
2. Pendidikan.
3. Prestasi.
4. Kapasitas.
5. Integritas.
6. Loyalitas.
7. Komitmen.
8. Kedisiplinan.
9. Motivasi kerja.
10. Kepercayaan diri.
11. Serta berbagai aspek lainnya yang saling terkait satu sama lainnya.<sup>63</sup>

Perencanaan karier pada prinsipnya merupakan tanggung jawab seseorang sebab seseorang karyawan yang lebih paham mengenai bermacam hal yang berhubungan dengan bermacam kebutuhan mereka, namun dikarenakan oleh adanya kewajiban dan organisasi, sehingga organisasi harus turut serta di dalamnya supaya dapat diraih dengan efektif baik ditinjau dari perspektif pegawai atau karyawan maupun organisasi.<sup>64</sup>

Jadi, adanya kesuksesan karier seseorang terpengaruhi oleh:

---

<sup>62</sup> Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenamedia Group, 2018, hal. 277-278.

<sup>63</sup> Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 278.

<sup>64</sup> Arifuddin, *Perencanaan dan Pengendalian SDM*,...hal. 53.

1. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yang besar adalah impian semua karyawan. Akan diraih oleh orang-orang yang berproduktivitas baik. Sehingga seseorang yang memiliki produktivitas kecil atau rendah akan berkemungkinan sulit untuk memperoleh kepercayaan dari atasan.

2. Kemampuan komunikasi secara lisan dan tulisan

Seseorang yang memiliki komunikasi yang lancar akan dapat menyampaikan gagasan terhadap orang lain dengan baik. Komunikasi yang baik yang ada pada diri seseorang akan semakin baik pula kesuksesan dalam mencapai tujuan.

3. Integritas yang besar

Loyalitas dan integritas seseorang kepada organisasi adalah persyaratan yang harus dimiliki dalam menduduki posisi tertentu. Pemimpin yang memiliki jabatan tertinggi memberikan syarat loyalitas dan integritas yang baik. Loyalitas tidak hanya terhadap pimpinan di atasnya melainkan mengacu terhadap loyalitas lembaga atau organisasi.

4. Kemampuan manajerial

Keterampilan dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengaktualisasian, dan pengendalian, atas sangat mempengaruhi kesempatan seseorang untuk memperoleh kedudukan di atas kariernya, akan tetapi jika keterampilan manajerialnya kurang sehingga orang ini akan sulit untuk mencapai puncak karier.

5. Lowongan jabatan.

Pada saat adanya lowongan kerja dalam jenjang karier yang lebih bagus sehingga Ada kemungkinan seorang karyawan yang berprestasi akan menjabat lowongan tersebut, dalam artian karier yang akan diraih pun akan lebih tinggi

6. Bobot kerja yang menunjang visi dan misi organisasi.

Bobot hasil kerja yang semakin besar dalam menunjang pencapaian visi dan misi organisasi, maka peluang yang didapatkan oleh seseorang dalam mencapai posisi karier yang lebih bagus akan semakin besar pula.

7. Prestasi Kerja yang dinilai saat ini.

Pada saat kinerja yang dicapai dapat diperoleh dengan optimal sehingga orang tersebut akan mendapatkan peluang dalam menduduki jabatan karier yang lebih besar dan sebaliknya. Pada saat dianggap secara objektif kinerja seseorang yang kurang maksimal sehingga kesempatan untuk memperoleh karier pun akan semakin sulit diperoleh.

8. Sikap atasan

Hal ini sesuai dengan gaya dan pola kerja pegawai, akan memberi peluang kepada pegawai ini dalam menjabat suatu posisi tertentu. Sedangkan bila atasan sangat membenci watak kinerja karakter dan gaya

kepemimpinan yang diberikan oleh pegawai tersebut sehingga pegawai ini tidak akan memperoleh karier yang baik.

9. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang yang semakin lama sangat berhubungan dengan pekerjaan sehingga akan berpeluang untuk menumbuhkan karier seseorang tersebut.

10. Pendidikan non formal yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditekuni

Pendidikan non formal misalnya sertifikat khusus sertifikat kompetensi dan bermacam sertifikat lainnya sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga semakin memberikan peluang untuk meningkatkan karier seseorang.

11. Pendidikan formal

Pendidikan formal yang semakin tinggi sehingga orang tersebut akan semakin mempunyai peluang karier yang dapat diperoleh oleh orang tersebut.<sup>65</sup>

## H. Tahapan-tahapan Perjalanan Karier

Bagi para remaja Karier adalah suatu hal yang secara sosial diakui sebagai cara untuk memenuhi kepuasan dari bermacam keinginan atau kebutuhan yang tidak terpenuhi secara maksimal ataupun belum optimal. Karier juga dapat mengembangkan rasa ingin diakui dalam masyarakat dalam mendapatkan suatu hal yang ingin diraih atau yang diinginkan dalam mencapai tujuan hidup.

Berdasarkan pendapat Uman, karakteristik perkembangan karier remaja sejalan dengan karakteristik perkembangan karier tahapan eksplorasi (usia 15-24 tahun). Tahapan eksplorasi diawali dengan mulai melaksanakan *self examination* (penilaian diri), mencoba membagi bermacam peran, serta menjelajahi vokasional atau pekerjaan baik di sekolah, ketika waktu luang, atau dengan sistem magang.

Level eksplorasi melingkupi tiga sub tahapan sehingga dapat diuraikan sebagai berikut: yaitu:

1. Tahapan tentatif (usia diantara 15-17 tahun). Tahapan ini mempunyai ciri dimulai beberapa pertimbangan tentang tiap kapasitas, nilai-nilai minat, kebutuhan, dan peluang dengan baik. Pilihan dalam masa tentative ini mulai diupayakan agar keluar dari fantasi, baik dengan bekerja, diskusi, atau kegiatan lainnya.
2. Tahapan transisi (usia diantara 18-21 tahun). Tahapan ini dicirikan dengan tampaknya pertimbangan yang lebih nyata dalam mengawali latihan profesional atau dunia kerja serta berusaha menerapkan konsep

---

<sup>65</sup> Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*,... hal. 278-279.

diri.

3. Tahapan mencoba (usia diantara 22-24 tahun). Tahapan ini dicirikan dengan mulai diperolehnya temuan lapangan atau lahan pekerjaan yang dianggap sesuai, serta mencoba sebagai suatu hal yang berpotensi.<sup>66</sup>

Pandangan lainnya dijelaskan Suherman, bahwa karakteristik perkembangan karier remaja ialah seperti dibawah ini:

1. Eksplorasi dan perencanaan karier, melingkupi pengembangan kesadaran hubungan feedback diantara gaya hidup karier dan peran hidup, melakukan pengembangan kesadaran perbedaan vokasional dan perubahan peranan perempuan dan laki-laki.
2. Pengembangan pendidikan kejuruan melingkupi pengembangan kesadaran mengenai prestasi pendidikan yang sangat penting bagi kesempatan karier, melakukan pengembangan kesadaran mengenai hubungan pembelajaran dengan pekerjaan, mendapatkan kemampuan untuk menggunakan dan memahami informasi karier dan mendapatkan kesadaran seperti apa karier berkaitan dengan kebutuhan dan fungsi masyarakat.
3. Pengetahuan diri, melingkupi mendapatkan wawasan mengenai konsep perkembangan karier yang penting melakukan pengembangan keterampilan dalam melakukan interaksi dengan orang lain melakukan pengembangan kesadaran mengenai perkembangan emosional yang sangat penting serta fisik untuk membuat suatu keputusan karier.<sup>67</sup>

Menurut penjelasan pandangan pandangan tersebut yang berhubungan pada penelitian ini bahwa proses-proses pengembangan karier dalam masa remaja yakni: tahap realistis, tahap tentatif, tahap perkembangan (*growth*), tahapan eksplorasi, yang mana remaja ini ada dalam rentang usia 15 hingga 17 tahun. Dalam proses ini seorang individu dapat memilih alternatif jabatan meskipun seorang individu belum dapat membuat keputusannya sendiri. Peneliti berharap peserta didik dapat mengenal bermacam potensi misalnya keterampilan bakat, akademik, minat yang berkaitan dengan tugas yang hendak dikembangkan. Sehingga itu harus dibantu oleh guru BK untuk melakukan perencanaan karier peserta didik.

Beberapa karakteristik dari tahapan karier sebagaimana terdapat pada tabel berikut:<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Uman Suherman, *Konseling Karir Sepanjang Rentang Kehidupan...*, hal. 113.

<sup>67</sup> Uman Suherman, *Konseling Karir Sepanjang Rentang Kehidupan...*, hal. 114-115.

<sup>68</sup> Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 79.

**Tabel 2.1**  
**Karakteristik Tahapan Karier**

Tahap	Penetapan	Kemajuan	Pemeliharaan	Kemunduran
Usia	18-24	25-39	40-54	55-65
Aktivitas utama yang berhubungan dengan pekerjaan	Memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan	Menjadi penyumbang mandiri	Mengembangkan keterampilan orang lain	Berbagi pengalaman kerja dengan orang lain
Tuntutan psikologis utama	Bergantung pada orang lain untuk memperoleh imbalan	Bergantung pada diri sendiri untuk memperoleh imbalan	Bergantung pada orang lain untuk pemuas kebutuhan	Melepaskan identitas kerja
Pemenuhan kebutuhan	Rasa aman	Otonomi pencapaian	penghargaan	Nertalisasi diri

### I. Langkah-langkah dalam Perencanaan Karier

Beberapa langkah-langkah yang dapat membantu dan memudahkan pencapaian perencanaan kariernya yang baik adalah sebagai berikut:

1. Mulailah menyusun langkah perencanaan karier dengan menentukan visi dan misi.

Adapun panduan kemana harus melangkah kedepan adalah yang biasa disebut dengan visi. Visi harus perlu diuji dan spesifik, apakah memang hal tersebut menjadi hal yang benar-benar diinginkan di masa yang akan datang. Jadi seseorang tersebut harus membayangkan diri di masa 5 sampai 10 tahun kedepan apabila ingin membuat visi. Berikut ini ada beberapa cara untuk membuat visi, apabila masih bingung atau belum mengerti:

- a. Jika masih belum bisa membayangkan 5 tahun atau 10 tahun yang akan datang maka mulailah dengan visi yang ke 2 tahun sampai dengan 3 tahun.
  - b. Tanyakan kepada diri sendiri tentang perihal apa saja yang anda hendak diraih di masa mendatang.
  - c. Membayangkan diri akan menjadi apa untuk beberapa tahun kedepannya.
2. Mengenal diri sendiri, kekurangan dan kelebihan seperti apa yang

kemampuan diri.

Hal ini bisa dilakukan dengan meminta pendapat teman dekat secara objektif, dengan demikian bisa mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh diri. Adapun yang mereka ungkapkan mengenai kelemahan dan kekuatan diri bisa dicatat. Tamping semua pendapat teman yang dimintai masukan tidak sesuai dengan kenyataan diri pribadi. Maka diri sendirilah yang harus mengambil peranan lebih banyak dalam mengenal kelemahan dan kekuatan diri sebab diri sendirilah yang paling menegerti atas kemampuan dan kelemahan diri.

3. Mengevaluasi pencapaian diri.

Seseorang yang sedang beraktifitas atau bekerja, keberhasilan demi keberhasilan bisa dijadikan menjadi sebuah kebiasaan yang bisa dibanggakan. Evaluasi bila adanya kegagalan, namun evaluasi komprehensif agar bisa mengulangi lagi di masa mendatang jika mempunyai keberhasilan. Ketika diri sedang bekerja apabila ada prestasi yang pernah diperoleh sebaiknya dicatat, hal ini ketika saat mencari pekerjaan atau karier baru catatan tersebut kelak akan bermanfaat, sehingga untuk perencanaan karier kedepannya catatan prestasi sangat berguna.

4. Fokus dan terus tingkatkan keterampilan yang dikuasai.

Minat dan keinginan seseorang biasanya sejalan dengan keterampilan. Untuk merencanakan masa depan yang lebih baik dapat dilakukan dengan mencatat atas kemampuan yang telah diperoleh. Untuk dapat beradaptasi bentuk pekerjaan yang berkaitan dengan kemampuan biasanya dengan mengetahui dan mencatat keterampilan yang telah dikuasai. Maka perencanaan karier kedepannya dapat lebih muda dibuat dikarenakan tidak terbatas hanya dengan satu jenis pekerjaan saja.

5. *Passion* bisa menjadi professional dalam bekerja.

Dengan *passion* pada saat bekerja maka akan membuat seseorang semakin produktif, hal ini disebabkan dengan adanya *passion* diri akan rela berkorban apa saja termasuk waktu, uang dan tenaga. *Passion* akan memberi kegembiraan dan kepuasan yang tidak bisa dibayarkan dengan apapun. Adapun salah satu jenis contoh *passion* misalnya ada seseorang yang menjadi sebagai karyawan di sebuah perusahaan pemasaran dan sangat tertarik di bidang *marketing*, jika seseorang tersebut sudah memiliki *passion* di bidang pemasaran, maka seseorang tersebut akan rela bila sepulang kerja mengembangkan minat dan bakat di bidang tersebut. Menemukan atas ilmu-ilmu baru di bidang *marketing* bisa jadi seseorang akan temukan. Tentu, hal ini berkebalikan juga dengan seandainya jika bidang yang tidak seseorang sukai berada di posisi pekerjaannya. Maka sebaliknya haruslah mencari pekerjaan yang sesuai

dengan *passion* agar supaya hasil kerja diri menjadi produktif dan optimal.

6. Cermat dalam membaca trend dan kesempatan karier di masa yang akan datang.

Di sadari ataupun tidak hal ini menghalangi usaha dan pekerjaan ditambah dapat berpeluang bagi usaha dan karier di aspek yang lain, dengan adanya perkembangan ilmu teknologi yang berkembang cepat seperti saat ini. Misalnya bidang pekerjaan yang berkaitan dengan surat menyurat fotografi, dan lainnya. Sebagai bentuk gantinya peluang bekerja di bidang transaksi berbasis *online* dan bidang aplikasi *android* terbuka lebar serta usaha di bidang *digital marketing*. Untuk itu seseorang harus mampu dituntut pandai dalam membaca tren sekarang ini dan masa yang mendatang. Jika seseorang tidak mampu membaca dan mendeteksi tren di masa yang akan datang, setidaknya minimal seseorang tersebut dengan cepat menyesuaikan keterampilan yang dimiliki dan berapadasi.

7. Langkah perencanaan karier yang harus seseorang realisasikan secara konsisten yaitu merancang *Career Path*.

Di dalam metode SMART banyak dipergunakan untuk merencanakan karier sebab lebih realistik, dapat diraih, mempunyai target waktu pada pencapaian spesifik dan tujuan. Untuk menetapkan hal yang akan dilaksanakan beberapa tahun kedepan dapat diawali dengan metode SMART (*Specific, Measureable, Achievable, Realistic dan Time-Bound*). Seseorang yang meraih karier yang diinginkan maka jangan lupa agar senantiasa disiplin melaksanakan evaluasi, evaluasi pencapaian pada tiap 1 bulan ataupun tiap 6 bulan dalam evaluasi pencapaian.

8. Jalankan dengan disiplin dan bertanggung jawab atas rencana karier yang telah dibuat.

Perencanaan karier tanpa adanya eksekusi dan menjalankan rencana yang telah dibuat dengan penuh kedisiplinan maka perencanaan dapat lebih matang dan detail. Adapun perencanaan karier yang tepat dan bisa tercapai dengan metode SMART yang banyak membantu dan memberikan panduan.

9. Keterampilan dan level pendidikan terus ditingkatkan.

Adanya keterampilan yang mencukupi serta level pendidikan yang setara tidak jarang dibutuhkan dalam perencanaan karier yang ingin diraih, sehingga pendidikan dan meningkatkan keterampilan juga bisa dijadikan media seseorang untuk menjadi peluang karier, memperluas wawasan dan koneksi.

10. Perencanaan karier hendaknya di evaluasi secara berkala dapat triwulan, semester dan tahunan.

Aspek terpenting dari adanya suatu rencana karier adalah dengan evaluasi rutin. Seseorang yang melakukan evaluasi rutin menjadikan dapat memperbaiki hal-hal yang telah dilakukan dan mengontrol apakah telah sesuai dengan jalur perencanaan karier atau menyimpang. Disamping itu evaluasi rutin juga bisa dijadikan metode yang tepat dan efektif dalam meraih tujuan karier dengan bertahap.<sup>69</sup>

Proses atau tahapan-tahapan yang dapat dilaksanakan oleh seseorang sebagai jalan untuk perencanaan karier terdiri dari hal-hal berikut:

1. Menilai diri sendiri

Pertama yang dilakukan pada perencanaan karier berupa bertanya dan mengenal atas keadaan diri. Seperti, Keterampilan apa yang telah saya miliki? orang seperti apa saya? Apakah saya menyukainya? Bagaimana dengan bakat serta nilai yang telah saya miliki? Apa yang menjadi kelebihan atau kekuatan dan kekurangan atau kelemahan saya? Hal-hal apa saja yang hendak saya dapatkan dimasa depan nanti? Serta pertanyaan-pertanyaan lainnya yang dimunculkan.

Seseorang yang bila melakukan perencanaan karier maka ia harus mengenali kesempatan-kesempatan, keterampilan, bakat, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan karier. kesempatan dalam berorganisasi dapat dipengaruhi oleh pertumbuhan dan kepadatan dari suatu pekerjaan dan bisnis, adanya kebijakan organisasi tentang pengembangan dan promosi jabatan pekerja/karyawan dari dalam dan kebijakan internal perusahaan/kantor.

2. Menentukan tujuan karier

Adapun seseorang yang telah memiliki dan mampu serta menilai kelemahan, kekuatan, bakat serta segala pengalaman, pengetahuan mengenai tujuan dan arah dari peluang kerja, sehingga tujuan karier dapat dibangun.

3. Mempersiapkan rencana-rencana

Rencana-rencana yang mungkin mungkin nanti dikembangkan dari bermacam kegiatan-kegiatan atau desain dalam meraih suatu tujuan karier tertentu.

4. Menjalankan rencana-rencana

Tahapan ini menuntun seseorang dalam menerapkan satu rancangan rencana dari mayoritas yang dibutuhkan iklim organisasi yang mendukung. Maksudnya setiap manajemen yang berada pada tingkatan atas untuk dapat mengajak seluruh elemen taraf dari manajemen sampai ke bawahan-bawahan mereka dalam membantu peningkatan karier setiap individu.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Einar Christian Soleiman, et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar Di Era Digital)*,...hal. 53-56.

<sup>70</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 59-60.

Dalam ranah persekolahan yakni dalam pengembangan karier peserta didik di sekolah dimaksudkan bagaimana kepala pendidik, sekolah, dan tenaga kependidikan yang menentukan tujuan dan sasaran kariernya peserta didik dalam menyusun langkah-langkah untuk mencapai dan menentukan kriteria sehingga nantinya apakah langkah-langkah ini bisa digunakan dalam mengukur keberhasilan peserta didik, yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Langkah-langkah yang dapat dipersiapkan seseorang dalam perencanaan karier sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi hobi, kemampuan, kebutuhan dan nilai yang dianut.
2. Menentukan atas tujuan karier jangka pendek dan jangka panjang.
3. Mengembangkan dan menggunakan setiap rencana tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Mengevaluasi dan memperbaiki setiap rencana karier jika terjadi situasi yang berubah.<sup>71</sup>

Fase ini adalah kegiatan dalam mensinergikan desain pekerja dan desain perusahaan atau organisasi tentang pengembangan karier dilingkungannya. Fase ini bertujuan agar dapat memberikan identifikasi kekurangan dan kelebihan pekerja untuk menjalankan tugas-tugasnya. Sehingga dapat dilaksanakan bermacam upaya dalam membantu para pekerja. Bantuan atau usaha itu diantaranya adalah seperti dibawah ini:

1. Bantuan memilih jalur pengembangan karier sesuai dengan yang tersedia. Pemilihan itu harus berdasarkan kemampuan, yang bagi setiap pekerja harus diyakini bahwa kemampuannya benar-benar menunjang untuk dapat menjalankan tugas dengan efisien dan efektif.
2. Memperbaiki kekurangan atau kelemahan, untuk karyawan yang menunjukkan kesungguhan dan memerlukannya dalam meraih karier yang gemilang.<sup>72</sup>

Langkah-langkah perencanaan karier berdasarkan Dillard menyatakan bahwa perencanaan karier peserta didik seperti dibawah ini:

1. Peserta didik harus mengenali bakat

Perencanaan karier bagi peserta didik harus dimungkinkan dengan memeriksa kekurangan bakat dan minat. Maka dengan terdapatnya analisis ini siswa akan mempunyai kesadaran akan kekurangan-kekurangan yang dimilikinya secara psikologis dan nyata, maka pemahaman yang ada selama ini dapat terbantu agar menjadi dasar untuk melakukan antisipasi prestasi yang akan diraihinya pada profesinya di masa mendatang.

---

<sup>71</sup> Aldrin Helwany dan Ardi Gunardi, *Perencanaan Keuangan Personal*, Malang: AE Publishing, 2019, hal. 9.

<sup>72</sup> Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja*, Malang: UIN Maliki Press. 2012, hal. 260.

2. Peserta didik harus memperhatikan minat
 

Minat seorang peserta didik perlu diperhatikan untuk rencana karier. Peserta didik yang dapat mengenali pekerjaan yang mereka minati biasanya akan memiliki perencanaan karier yang lengkap dan ini harus dilakukan.
3. Peserta didik perlu memperhatikan nilai-nilai
 

Peserta didik yang akan merasakan kepuasan jika karier yang mereka cari sesuai dengan kualitas yang mereka pegang. Maka dari itu, peserta didik harus membedakan kualitas yang mereka pegang dalam bidang profesi tertentu yang akan mereka pilih.
4. Peserta didik perlu memperhatikan kepribadiannya
 

Adanya relevansi antara karakter dan profesi yang dipilih. Ini adalah sesuatu yang vital dalam perencanaan karier. Kewajaran ini penting karena karakter dapat mempengaruhi antara karier yang diraih pada suatu profesi tertentu antar sesama peserta didik.
5. Peserta didik perlu memperhatikan kesempatan karier
 

Tidak semua orang dalam pencarian kariernya sesuai dengan potensi diri. Peserta didik seharusnya belajar dan terus belajar hal-hal yang mengenai potensial karier yang sesuai dengan dirinya.
6. Peserta didik perlu memperhatikan penampilan diri
 

Maksud alasan untuk berfokus pada penampilan diri adalah bahwa peserta didik harus dapat diprediksi dalam cara berperilaku dan berasumsi profesionalnya. Pemahaman tentang prinsip-prinsip atau langkah-langkah penentuan karier akan membantu peserta didik mempertahankan posisi mereka.
7. Peserta didik harus memperhatikan gaya hidup mereka
 

Keberhasilan seseorang dalam menentukan perencanaan kariertentu akan tergantung terhadap cara pendekatan seseorang dalam mengintegrasikan gaya hidupnya dengan pemilihan karier yang kapan dan dimanapun terbuka luas serta minat dengan pekerjaan tersebut.<sup>73</sup>

Adapun tahapan dalam perencanaan kegiatan layanan bimbingan yang dapat diberi terhadap peserta didik yakni seperti dibawah ini:

  1. Pengenalan konsep diri berkaitan dengan konsep diri berhubungan dengan kecendrungan pilihan arah dan jabatan pengembangan karier.
  2. Pengenalan karier atau bimbingan kerja terutama berhubungan dengan pilihan kerja.
  3. pengenalan dan pemberian informasi jabatan serta usaha mendapatkan pendapatan.
  4. Memperkenalkan bermacam lapangan pekerjaan yang dapat seseorang coba masuk atau daftar setelah lulusan SMA.

---

<sup>73</sup> Dillard J. M., *Lifelong Career Palanning*,...hal. 5-10.

5. Pemberian pengenalan yang sesuai pengembangan karier dan cita-cita pendidikannya.<sup>74</sup>

Sedangkan bimbingan perencanaan dan pengembangan karier peserta didik untuk dimasa depannya yakni seperti dibawah ini:

1. Penguatan pemahaman tentang diri berkenaan dengan atas kecenderungan dalam pemilihan karier yang ingin dicapai.
2. Pengenalan setiap orientasi dan pemberian informasi-informasi seputar karier, terutama karier yang ingin dicapai.
3. Pengenalan dan pemberian informasi kepada dunia kerja dan upaya dalam mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan hidup.
4. Pengenalan dan pemberian informasi atas program studi pendidikan yang lebih besar terutama pendidikan yang sejalan dengan karier yang akan ingin dicapai.<sup>75</sup>

Perencanaan karier perseorangan dalam rangka manajemen karier diri sendiri, sangat penting artinya bagi para pekerja, karena merupakan pemberian wewenang dalam pengembangan dan pengontrolan karier masing-masing. Untuk itu diperlukan kesediaan para manajer atasan masing-masing dalam menyediakan waktu guna mengkonsultasikan atau mendiskusikannya. Dalam pelaksanaannya dapat di pergunakan alat utamanya berupa pembuat “buku kerja dan kegiatan lokakarya (workshop)”. Sedang perencanaan pengembangan karier yang dilakukan oleh organisasi secara tradisi oanal, alat utamanya adalah rekrutmen/seleksi penerimaan yang ketat, agar di peroleh pekerja yang potensial dan memiliki kemampuan melakukan manajemen pengembangan karier diri sendiri secara efektif dan efisien. Selanjutnya apabi a akan lebih di kembangkan melalui unit manajemen sumber daya manusia dapat di bentuk antara lain pusat perencanaan sumber daya manusia, pusat pengembangan Tes Psikologis, Pusat Penilaian Karya dan lain-lain.<sup>76</sup>

## **J. Ruang Lingkup Perencanaan Karier**

Perencanaan karier menentukan dinamika organisasi, semakin lancer pelaksanaan dan perencanaan karier, maka organisasi yang terkait akan semakin dinamis.

Ruang lingkup perencanaan karier mencakup sebagai berikut:

---

<sup>74</sup> Thantawy, *Manajemen Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: PT. Pamator Pressindo, 1995, hal. 102.

<sup>75</sup> Dewa Ketut Sukardi dan Desak P. E. Nila Kusuma, *Proses Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008, hal. 14.

<sup>76</sup> Hardari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011, hal. 308.

1. Perencanaan jenjang jabatan
2. Perencanaan tujuan-tujuan organisasi.

Keduanya tidak bisa dipisahkan karena saling berhubungan. Tingkat karier seorang individu akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Semakin lancar perencanaan karier, maka akan semakin dinamis sebagaimana uraian berikut:

1. Perencanaan jenjang jabatan seseorang

Jabatan merupakan kedudukan yang memperlihatkan tanggung jawab, tugas, hak dan wewenang seseorang/karyawan untuk serangkaian susunan organisasi. Baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional misalnya penasehat, dokter, peneliti, yang mempunyai tingkat karier setiap. Pangkat merupakan sesuatu yang memperlihatkan taraf seorang individu untuk serangkaian susunan kepegawaian serta yang dipergunakan selaku dasar pengkajian. Pangkat yang semakin tinggi, sehingga personil yang ada pada pangkat tersebut semakin terbatas pula. Sehingga ada piramida kepangkatan yang sesuai dan serasi dengan prinsip rentang kendali (*span of control*) pada sebuah organisasi.<sup>77</sup>

Sebuah perencanaan jenjang jabatan seseorang hendaknya perlu memperhatikan faktor-faktor diantaranya: beban tugas, sifat tugas, dan tanggung jawab yang diambil oleh pejabat yang terkait.<sup>78</sup> Dalam hal ini semakin tinggi pangkat atau jabatan seorang individu, sifat tugasnya pun semakin kompleks dan bebannya pun akan semakin berat. Tujuan kenaikan jabatan dan pangkat merupakan agar dapat melakukan pengembangan metode dan kebijakan kerja lebih lanjut yang akan berdampak pada sebuah organisasi agar lebih maju. Oleh karena itu harus diperhatikan dasar pendidikan, tingkat kepangkatan, dasar keahlian dan dasar kemampuan.<sup>79</sup>

2. Perencanaan tujuan-tujuan organisasi.

Sebuah organisasi wajib harus mempunyai tujuan yang jelas, rumusan tujuan harus dilandaskan terhadap rencana yang baik, sebab dari tujuan organisasi ini akan dapat ditetapkan berbentuk:

Menurut tujuan organisasi akan dapat ditetapkan sebagai berikut:

- a. Besar atau kecil misi organisasi.
- b. Berat atau ringan tugas pekerjaan.
- c. Spesifikasi tugas yang harus dibuat.
- d. Jenis kelompok tugas yang harus dibuat.
- e. Kualitas dan kuantitas personal yang dibutuhkan.

---

<sup>77</sup> Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2010, hal. 110.

<sup>78</sup> Arifuddin, *perencanaan dan Pengendalian SDM*, Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022, hal. 55.

<sup>79</sup> Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*,...hal. 110.

Sehingga tujuan organisasi dimulai dari taraf paling atas hingga dengan eselon paling bawah akan menjadi penentu karier anggota organisasi. Disinilah setiap keterampilan kepemimpinan di uji agar dapat meniti tingkat karier.<sup>80</sup>

## **K. Informasi dan Konseling pada Perencanaan Karier**

Handoko menjabarkan bahwa beberapa personalia sebaiknya memberi bermacam informasi terhadap pegawai yang membutuhkan agar dapat melakukan perencanaan karier. Berikutnya dalam membantu para staf atau karyawan dalam menentukan tujuan-tujuan karier serta menentukan jalur karier yang tepat Departemen SDM dapat memberikan penawaran bimbingan atau konseling karier. Bimbingan ini harusnya dilaksanakan oleh pembimbing yang terampil sebagai sumber saran. Konselor atau pembimbing mungkin harus memperdengarkan minat tetap atau karyawan dan memberi informasi pekerjaan tertentu. Maupun hal lainnya juga dapat dilakukan untuk membantu pegawai dalam mengeluarkan minatnya dengan menginterpretasikan atau melakukan tes-tes keterampilan dan bakat.<sup>81</sup>

Berdasarkan pendapat Syamsudin pada permasalahan rencana karier secara umum pegawai atau anggota kurang mengenal persyaratan ketentuan, arah, atau jenjang karier pada organisasi. Hal ini memang sangat mutlak dengan terdapatnya penjelasan atau informasi yang baik mengenai rencana karier untuk para anggota karyawan atau organisasi. Di sini Departemen SDM dari tiap organisasi harus mempunyai peran aktif untuk memberi bimbingan atau informasi terhadap karyawan yang memerlukan.

### **1. Informasi Karier**

Informasi mengenai rencana karier secara mendasar termasuk bagian dari sistem informasi SDM. Berbagai cara dapat dilaksanakan dalam memberikan informasi diantaranya dengan pidato pengarahan ceramah lokakarya surat edaran sosial meeting seminar dan lainnya.

Berbagai bahan yang harus disampaikan diantaranya analisis jabatan, karier personil, deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, berbagai jenis kompensasi, skala gaji pada tingkat posisi, dan syarat jabatan. Dengan informasi ini diharapkan para anggota organisasi secara individu dapat menelusuri sendiri jabatan mana yang sesuai agar bisa diterapkan sebagai pengembangan karier selanjutnya.

### **2. Konseling Karier**

Sesudah informasi rencana karier disampaikan sehingga langkah berikutnya yaitu memberi bantuan konseling atau bimbingan terhadap

---

<sup>80</sup> Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*,...hal. 110-111.

<sup>81</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,...hal. 129-

para anggota supaya tepat dalam menentukan tujuan karier mereka sejalan dengan bakat, minat serta keterampilannya.<sup>82</sup>

Berdasarkan pendapat Handoko pembimbing karier harus sadar bahwa kari tidak hanya termasuk bayi dan dari rencana hidup seorang individu sehingga rencana karier yang ditentukan sebaiknya merupakan bagian integral dari perencanaan kehidupannya. Sehingga bimbingan karier agar penilaian pribadi sangat dibutuhkan pada suatu organisasi. Penilaian pribadi ini melingkupi bakat, minat, motivasi, kemampuan, keterampilan, semangat, dan moral seorang individu. Pada saat menyampaikan informasi karier sangat penting apabila para pembimbing ini menggambarkan mengenai keadaan lingkungan kerja serta berbagai kemungkinan perubahan yang dapat terjadi yang mungkin akan mempengaruhi karier mereka berikut.<sup>83</sup>

#### **L. Penyusunan Perencanaan Karier**

Ada empat hal pokok untuk penyusunan rencana karier yakni jabatan pokok, pola jalur karier bertahap, jabatan structural, dan tenggang waktu jabatan. Seperti uraian berikut:

##### **1. Jabatan penunjang dan Jabatan pokok**

Pada tiap perusahaan atau organisasi ada jabatan penunjang dan jabatan pokok. Jabatan pokok merupakan jabatan yang mempunyai tugas dan pokok dalam mendukung langsung diraihnya sasaran pokok perusahaan atau organisasi. Contohnya pada suatu lembaga pendidikan yaitu bidang jabatan yang mengelola pelaksanaan pengajaran dan pendidikan. Jabatan pokok pada organisasi perusahaan yaitu bidang jabatan yang mengelola pemasaran dan produksi. Jabatan ini harus diduduki atau ditempati oleh orang yang mempunyai latar belakang pengalaman dan pendidikan yang relevan.

Jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang membantu tercapainya sasaran pokok perusahaan atau organisasi. Pendapatan pendukung pada lembaga perusahaan ataupun pendidikan merupakan aspek yang menunjang pencapaian tujuan pokok organisasi namun dapat membantu diraihnya sasaran atau tujuan. Penempatan personil pada berbagai bagian ini juga harus dilandasi terhadap pengalaman dan latar belakang pendidikan yang relevan..

##### **2. Pola jalur karier bertahap**

Susunan ini merupakan sebuah pola yang memperlihatkan urutan yang bertingkat dan mempunyai tahapan dari beberapa jabatan pada struktur organisasi yang membentuk karier seorang pegawai. Tahapan

---

<sup>82</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, hal. 138-139.

<sup>83</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,...hal. 131.

jabatan yang bertahap dan berjenjang ini harus dilalui oleh seorang anggota atau pegawai organisasi dalam menjajaki karier mereka. Maka hal ini harus diperhatikan mengenai pengalaman tugas dan latar belakang pendidikan setiap orang yang menjajaki karya tersebut.

### 3. Jabatan struktural

Secara mendasar jabatan struktural merupakan jabatan karier yang bermakna jabatan yang ditujukan untuk karyawan yang ditujukan langsung ke tingkat tertinggi pada organisasi. Sehingga orang baru atau pegawai baru harus melewati program orientasi sebelumnya dan diberikan pengalaman pada jabatan start yang sifatnya membantu jabatan struktural sebab jabatan ini sangat membutuhkan psikologis yang matang, di samping kemampuan pribadi dan kematangan pribadi.

### 4. Tenggang waktu

Masa jabatan atau tenggang waktu jabatan seorang individu pada sebuah organisasi seharusnya ditetapkan secara pasti dan tegas sebab hal ini akan berefek ekologis yang positif kepada penerima jabatan terkait.<sup>84</sup>

## M. Faktor-faktor yang Menghambat Perencanaan Karier

Terdapat sebagian faktor yang menghambat seseorang seseorang untuk menyusun rencana karier diantaranya sebagai berikut:

1. Nilai-nilai kehidupan, khususnya keyakinan yang dicari seorang individu di mana pun dan di titik mana pun. Nilai menjadi aturan dan arah sepanjang kehidupan sehari-hari dan benar-benar menentukan cara hidup.
2. Taraf intelegensi yakni tingkat kapasitas dalam meraih prestasi yang melibatkan pemikiran. Berdasarkan Binet, hakikat intelegensi ialah keterampilan melakukan perubahan guna mencapai tujuan tersebut dan mensurvei kondisi diri sendiri secara mendasar dan tidak memihak.
3. Bakat khusus yakni kemampuan luar biasa dalam bidang usaha mental, bidang keahlian, ataupun bidang imajinatif. Ketika dibentuk menjadi suatu kemampuan luar biasa berubah menjadi sebuah tatanan yang memberikan kemungkinan agar mulai memasuki bermacam bidang pekerjaan tertentu dan sampai pada taraf yang lebih signifikan pada sebuah posisi tertentu.
4. Minat, lebih spesifiknya merupakan kecenderungan yang cukup stabil bagi seorang individu dalam merasa tertarik terhadap bidang tertentu dan merasa senang terlibat pada bermacam latihan yang berhubungan dengan bidang tersebut.
5. Ciri-ciri karakter tertentu yang bersama-sama memberi gaya tersendiri

---

<sup>84</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sleman, Deepublish, 2018, hal. 168.

- pada seorang individu, misalnya lincah, halus, ramah, intensif, terbuka, mudah beradaptasi, tertutup, tegang, sinis, dan tidak bijaksana.
6. Pengetahuan, khususnya data yang dimiliki mengenai bidang pekerjaan dan sekitar diri sendiri.
  7. Keadaan jasmani, yakni sifat-sifat aktual seorang individu misalnya berat badan, tinggi badan, menarik atau tidak menarik, besar atau buruknya ketajaman penglihatan dan pendengaran, tinggi rendahnya kekuatan dan orientasi otot.
  8. Masyarakat adalah kumpulan individu-individu yang bertempat tinggal pada suatu tempat dan bekerja sama satu sama lain dalam suatu wilayah setempat yang disengaja. Status keuangan suatu daerah atau negara, khususnya keadaan laju perkembangan ekonomi yang cepat atau lambat, pengelompokan masyarakat kedalam kelompok keuangan tinggi, rendah dan tengah, serta peningkatan masyarakat ke dalam kelompok yang tertutup atau terbuka untuk individu dari kelompok yang berbeda. Masing-masing berdampak pada produksi bidang pekerjaan lain dan pembukaan atau penutupan posisi terbuka bagi mahasiswa. Misalnya, untuk siswa yang tinggal di daerah yang belum berkembang dan sekaligus berasal dari kelompok keuangan rendah, posisi terbuka masih dibatasi dan tidak banyak berubah.
  9. Status sosial-ekonomi keluarga, khususnya derajat pendidikan orang tua peserta didik, derajat gaji orang tua, tempat tinggal ayah atau ibu, wilayah asal dan kewarganegaraan.
  10. Status sosial-ekonomi keluarga, khususnya derajat pendidikan orang tua, derajat gaji orang tua, tempat tinggal bapak atau bapak dan ibu, daerah asal dan kebangsaan. Kaum muda mengambil bagian dalam status keuangan keluarga mereka. Status ini menentukan tingkat pelatihan sekolah yang mungkin, jumlah kontak utama untuk tempat-tempat tertentu yang dipandang berdasarkan posisi masyarakat tertentu.
  11. Dampak terhadap seluruh individu dari keluarga jauh dan unit keluarga. Wali, kerabat, dan kerabat yang lebih berpengalaman mengungkapkan keseluruhan harapan mereka dan memberikan perspektif dan mentalitas khusus terhadap pekerjaan dan pendidikan. Siswa harus memutuskan arah mereka sendiri terhadap perspektif dan harapan ini. Jika dia akan mendapat dukungan dalam pengaturan tentatifnya (persiapan profesional), bila dia tidak mendapatkannya, dia menghadapi kesulitan karena dia tidak mendapatkan dukungan dalam persiapan di masa depan.
  12. Pelatihan di sekolah, khususnya cara pandang dan mentalitas yang disampaikan kepada siswa dengan mengarahkan staf dan menunjukkan kepada staf mengenai kualitas-kualitas yang ada kandungan pada pekerjaan, tinggi atau rendah kesejahteraan ekonomi posisi dan kewajaran situasi tertentu bagi remaja putra dan remaja putri.

13. Komunikasi dengan teman sebaya, khususnya perbedaan pandangan dan keragaman kepercayaan tentang masa depan yang dikomunikasikan dalam interaksi setiap hari. Cara pandang dan pengharapan yang penuh harapan akan memberikan dampak di hati yang jauh berlainan dengan perasaan yang muncul hanya karena mendengar keluh kesah saja.
14. Permintaan yang terkait dengan setiap posisi dan setiap peninjauan atau program persiapan, yang menyiapkan seseorang untuk diakui dalam posisi tertentu dan menang di dalamnya.<sup>85</sup>

Perencanaan karier tidak hanya melakukan rencana dan menyusun tujuan karier yang akan diraih dari kehidupan di masa mendatang. Namun juga individu harus sadar kondisi diri mereka mengenai kemampuan yang dimiliki serta minat seseorang yang mengarah kepada pekerjaan atau profesi yang akan seseorang capai. Sehingga dalam memperoleh rencana karier yang berhasil seseorang harus mempunyai harapan dan minat yang besar terhadap masa depannya.

## **N. Pertimbangan dalam Perencanaan Karier**

Menurut Sofyandi bahwa pada perencanaan karier harus diberikan pertimbangan sebagian hal khususnya yang berhubungan dengan pemindahan jabatan atau masa jabatan seorang individu akan mempengaruhi pada tingkatan kariernya. Pertimbangan ini diantaranya masa jabatan yang terlalu lama, masa jabatan yang terlalu singkat, serta keinginan untuk pindah dari jabatan tersebut.

### **1. Masa jabatan yang singkat**

Seorang individu yang memegang jabatan terlalu singkat atau belum cukup lama sehingga akan menyebabkan hal-hal dibawah ini:

- a. Secara psikologis menyebabkan pernyataan yang tidak mudah untuk dijawab dalam menelusuri penyebabnya. Penghayatan terhadap jabatan yang dipegang belum mencukupi akan tetapi harus mempersiapkan diri dalam mengemban pekerjaan baru.
- b. Program kerja yang mungkin telah ditentukan sebelum sempat dituntaskan belum selesai.
- c. Pada umumnya pegawai belum menghayati dan mengenal pekerjaan yang dipegangnya tersebut

Terlalu singkatnya masa jabatan pada pertimbangan masa jabatan ini harus dicermati dengan baik oleh atasan, karena dapat mempunyai efek terhadap kinerja staf atau karyawan dalam posisinya yang baru.

### **2. Masa Jabatan yang Terlalu Lama**

Masa jabatan seorang individu yang terlalu lama pada sebuah

---

<sup>85</sup> W. S. Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*,... hal. 647-655.

organisasi juga termasuk peristiwa yang tidak sehat. Akibat yang muncul dari terlalu lamanya jabatan yang ialah seperti dibawah ini:

- a. Keinginan pindah jabatan.
- b. Menyebabkan iklim kerja yang statis dan berkemungkinan pejabat baru dari generasi selanjutnya.
- c. Menjadi hambatan untuk kreativitas karena kurang tantangan yang bermakna.
- d. Sikap apatis dan pasif sehingga mengurangi inisiatif dan motivasi dalam bekerja.
- e. Terdapatnya kebosanan dikarenakan rutinitas dan pekerjaan yang sama sehingga kurang memiliki variasi

Keinginan Pindah Jabatan Harapan agar pindah dari jabatan lama kepada pekerjaan baru senantiasa ada pada benak para anggota atau karyawan sebuah organisasi. Berbagai hal ini diantaranya:

- a. Perasaan bahwa jabatan saat ini hanya batu loncatan untuk menanggapi karier berikutnya.
- b. Merasa kurang tepat terhadap posisi yang saat ini dipegang sebab tidak sesuai dengan pengalaman, latar belakang pendidikan atau keinginannya.
- c. Seorang pegawai yang terlalu lama ada pada posisi suatu jabatan di daerah yang terpencil sehingga dianggap tidak mudah mengembangkan diri<sup>86</sup>

Dengan demikian beberapa hal yang harus dicermati untuk melakukan penyusunan rencana karier pada suatu organisasi sehingga tidak muncul kesalahan dalam perubahan organisasi khususnya dalam sasaran-sasaran organisasi yang telah ditentukan

## **O. Implementasi Perencanaan Karier**

Implementasi perencanaan karier adalah pengembangan karier. Maka dari itu pengembangan sehari harus diartikan sebagai seluruh upaya pribadi pegawai atas seseorang yang ditunjukkan untuk menjalankan rencana karier mereka dengan pendidikan, pelatihan perolehan atau dan pencarian kerja serta pengalaman kerja. Adapun awal pengembangan karier diawali dari diri seseorang atau pegawai tersebut, dimana setiap orang mempunyai tanggung jawab dari kemajuan atau pengembangan kariernya sendiri. Setelah ada komitmen yang ada dalam diri aktivitas lainnya yaitu pengembangan akan dapat memberikan keuntungan seseorang atau karyawan, organisasi, departemen SDM sehingga dapat menjalankan pengembangan dan pelatihan untuk tiap

---

<sup>86</sup> Herman Sofyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008, hal. 134-135.

seseorang/karyawannya.<sup>87</sup>

Hubungan antara pengembangan karier dan perencanaan karier. Tanpa adanya feedback sehingga hal ini akan sulit bagi seorang pegawai dalam menelusuri Prestasi Kerja yang telah dijalankannya. Feedback atau umpan balik mempunyai tiga tujuan pokok yakni agar dapat meyakinkan seorang pegawai bahwa mereka masih akan dipertimbangkan pada promosi di masa depan jika pegawai ini memenuhi kualifikasi agar dapat menjadi penjelas mengapa karyawan tidak terpilih untuk menjabatan suatu posisi tertentu. Untuk memberikan identifikasi tindakan khusus yang seharusnya dilakukan untuk Upaya pengembangan karier.<sup>88</sup>

Untuk memenuhi pengembangan karier dalam suatu pekerjaan/perusahaan diperlukan uji dari dua proses utama, yakni sebagai berikut:

### 1. *Career planning*

Seperti apa seseorang dalam mewujudkan atau merencanakan tujuan-tujuan karya mereka sendiri. Hal ini termasuk upaya yang dengan sengaja dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam lebih mengetahui dan lebih menyadari keterampilan sendiri, nilai, kepentingan, hambatan, peluang, suatu pilihan beserta akibatnya. Adapun proses Ini melingkupi usaha dalam melakukan identifikasi tujuan atau sasaran yang memiliki keterkaitan dengan tari serta penentuan perencanaan supaya dapat mengembangkan tujuan tertentu.

### 2. *Career management*

Pengembangan karier merupakan suatu rangkaian kegiatan selama hidup misalnya seminar yang akan memberikan kontribusi terhadap pematapan eksplorasi pencapaian karier dan keberhasilan seorang individu.<sup>89</sup> Mondy menyatakan pengembangan karier merupakan pendekatan resmi yang dipergunakan organisasi untuk melihat bahwa karyawan yang berkualifikasi dan berpengalaman yang sesuai ada apabila diperlukan.<sup>90</sup> Handoko menyatakan pengembangan karier adalah segala bentuk usaha seseorang seorang pegawai agar memperoleh atas pencapaian sebuah perencanaan karier kedepannya.<sup>91</sup>

Tahapan ini menunjukkan terhadap seperti apa organisasi merancang dan menjalankan program pengembangan karier. Tahapan

<sup>87</sup> Wakhinuddin, *Perkembangan Karir: Konsep dan Implikasinya*, Padang: UNP Press, 2020, hal. 213.

<sup>88</sup> Dewa Gede Satriawan, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manusia, Data dan Analisis*, Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung, 2020, hal. 123.

<sup>89</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 5

<sup>90</sup> Wayne Mondy R., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008, hal. 243.

<sup>91</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE, 2008, hal. 130.

bagian ini termasuk upaya formal terencana di antara organisme dalam mengurus keseimbangan di antara keinginan seseorang dengan syarat tenaga kerja organisasi. Sehingga pada proses ini menjadikan sebuah prosedur dalam membangun ketersediaan SDM saat ini ataupun di makanan datang.<sup>92</sup>

Pengembangan karya yang menjelaskan bahwa pengembangan merupakan sebuah fungsi manajemen karier. Pengembangan karya merupakan proses pengidentifikasian potensi karier karyawan serta materi dan disertai dengan implementasi teknis yang sesuai untuk melakukan pengembangan potensi tersebut. Maka umumnya proses dalam mengembangkan karya ini diawali dengan melakukan evaluasi kinerja pegawai. Proses ini umum dinamakan sebagai performance appraisal atau penilaian kinerja. Berdasarkan hasil penelitian kinerja ini memperoleh masukan yang memberikan gambaran profil kemampuan pegawai baik potensi ataupun kinerja aktual tersebut. Berdasarkan definisi ini kita dapat melakukan identifikasi bermacam metode dalam melakukan pengembangan potensi yang terkait. Pengembangan teori pegawai dapat dilaksanakan dengan dua cara yakni cara non Diklat ataupun diklat.<sup>93</sup>

Perencanaan karier secara mendasar terdiri dari 2 (dua) elemen utama diantaranya:

1. *Individual career planning* (perencanaan karier individual)

Perencanaan karier individual menekankan terhadap seseorang yang melingkupi prosedur, dan latihan diagnostic dalam membantu seseorang ini menjadi penentu “siapa saya” dari aspek kemampuan dan potensinya.

Perencanaan karier individual melingkupi:

- a. Penilaian diri dalam menjadi penentu kelemahan, preferansi, kekuatan, aspirasi, tujuan, kebutuhan meupun jangka kariernya (*career anchor*).
- b. Penilaian pasar tenaga kerja dalam menjadi penentu tipe peluang yang ada baik didalam atau di luar organisasi.
- c. Penyusunan tujuan karier menurut evaluasi diri.
- d. Perencanaan transisi karier.
- e. Pensesuaian peluang kepada tujuan dan kebutuhan serta pengembangan strategi karier.

2. *Organizational career planning* (Perencanaan karier organisasional)

Perencanaan karier organisasioal melakukan integrasi

---

<sup>92</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003, hal. 214.

<sup>93</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS : Center for Academic Publishing Service, 2002, hal. 183-184.

kebutuhan SDM dengan beberapa kegiatan karier dengan lebih menekankan terhadap tingkat atau *career path* (jalur karier). Tujuan program perencanaan karier organisasional sebagai berikut:

- a. Menjadi sebuah metode penetapan kebutuhan pengembangan dan pelatihan.
- b. Memperkuat motivasi dan loyalitas seorang karyawan yang mengakibatkan turunya Turn Over.
- c. Penguatan dari kinerja dengan pengalaman on the job training yang diberi oleh adanya perpindahan karier secara horizontal atau vertikal.
- d. Kepuasan pengembangan pribadi seseorang.
- e. Pengembangan SDM yang lebih efisien diantara lokasi geografis atau divisi.
- f. Peluang penilaian diri untuk seseorang dalam memikirkan jalur karier baru atau jalur tradisional.
- g. Terdapatnya pengembangan yang lebih efektif tenaga yang terampil yang ada.<sup>94</sup>

Upaya pengembangan karier yang memiliki pilihan dan arah yang akan memberi terhadap setiap individu Dalam mengembangkan karya mereka selama arahnya menggambarkan kemampuan dan tujuannya. Orang atau pilihan yang hendak dibangun termasuk peluang yang baik untuk individu tersebut kapanpun dan dimanapun. Pilihan jalur atau arah pengembangan karier melingkupi:

- a. *Enrichment*, yakni peningkatan dan pengembangan dengan pemberian pekerjaan dengan khusus, ini termasuk bentuk umum dari pengembangan karier.
- b. *Lateral*, yakni pengembangan mengarah kesamping sebuah tugas yang lainnya, ataupun memilih yang lebih sesuai dengan kebutuhannya dan memberikan pengalaman yang lebih luas, memberi kepercayaan serta tantangan baru, dan kepuasan lebih besar.
- c. *Vertical*, yakni pengembangan kearah atas dalam tingkat yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih banyak daripada keterampilan khusus.
- d. *Relocation*, yakni perpindahan dengan fisik keunit organisasi lain ataupun ke lokasi yang lebih melingkupi peluang agar peningkatan dan pertumbuhan keterampilan seseorang agar tetap terhadap pekerjaan yang sama.
- e. *Exploration*, yakni menelusuri ke arah yang lebih meluas kembali kepada pilihan karier didalam unit organisasi atau di luar unit organisasi dalam mengumpulkan dan mencari informasi maka dapat

---

<sup>94</sup> Arifuddin, *Perencanaan dan Pengendalian Sumber Daya Manusia*, Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022, hal. 54-55.

memberikan jawaban pertanyaan dan menyusun sebuah keputusan mengenai potensi karier yang kemudian dipilih.

- f. *Realignment*, yakni pergerakan ke arah bawah yang mungkin dapat menggambarkan sebuah pertukaran atau peralihan prioritas pekerjaan untuk seorang individu dalam meminimalkan risiko, stress dan tanggung jawab, memposisikan seorang individu ini ke arah yang lebih tepat serta memberi peluang atau kesempatan yang baru.<sup>95</sup>

Para pakar mendefinisikan pengembangan karier, diantaranya menurut Sunyoto menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan sebuah fungsi dari manajemen karier. Pengembangan karier merupakan tahapan dalam melakukan identifikasi potensi karier seorang individu serta materi serta mengimplementasikan cara-cara yang sesuai agar dapat melakukan pengembangan potensi tersebut. Pengembangan karier diawali dengan melakukan evaluasi kinerja seseorang/karyawan (*performance appraisal*).<sup>96</sup> Sedangkan berdasarkan Brown dan Lent bahwa pengembangan karier adalah hasil dan upaya proses dari individu dalam menjalani sebagai peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan level dari satu tingkatan ketinggian selanjutnya yang lebih baik dari sebelumnya, baik dalam suatu organisasi, institusi, sekolah, perguruan tinggi, atau universitas.<sup>97</sup>

Pengembangan karier (*career development*) merupakan sebuah keadaan tertentu yang menampilkan terdapatnya kenaikan status atau jenjang individu untuk menempuh jalur pekerjaannya sehingga dapat mencukupi suatu kebutuhan, tentu hal ini ditunjang dengan nilai kepribadian terutama latar belakang pendidikan dan pengalaman.<sup>98</sup>

Adapun tujuan pengembangan karier berdasarkan Anwar Prabu Mangkunegara sebagai berikut:

- a. Menggiatkan suatu pandangan atau pemikiran dalam periode yang lama. Maksudnya, pengembangan karier berkaitan dengan tempo yang panjang dari Hal ini disebabkan posisi ditempatkan pada suatu jabatan yang membutuhkan syarat dan klasifikasi yang relevan dengan posisinya.
- b. Melakukan analisis dari keseluruhan pegawai atau karyawan, sehingga rencana karier yang bertujuan untuk melakukan integrasi perencanaan kerja dan kepegawaian.

---

<sup>95</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal. 163-164.

<sup>96</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2015, hal. 77.

<sup>97</sup> Steven D. Brown And Robert W. Lent. P., *Career Development And Counseling Putting Theory And Research To Work*, Canada: John Wiley & Sons, 2005, hal. 225.

<sup>98</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,... hal.

- c. Meminimalkan manajerial dan profesi yang usang, pengembangan karier dapat mengurangi kebosanan dan keusangan manajerial dan profesi.
- d. Mengurangi biaya kepegawaian dan Turnover pengembangan karier dapat membuat rendahnya perputaran kerja pegawai dan biaya ini pun dapat lebih efektif.
- e. Membantu meningkatkan pelaksanaan berbagai program perusahaan supaya tujuan perusahaan dapat diraih.
- f. Memberikan bukti tanggung jawab sosial, sehingga pengembangan karier menjadi sebuah cara untuk membangun iklim kerja yang positif serta pegawai atau pekerja dapat lebih memiliki mental yang sehat.
- g. Meningkatkan hubungan para pegawai atau pekerja dengan perusahaan, pengembangan karier akan meningkatkan hubungan dengan sikap karyawan kepada perusahaan mereka.
- h. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensinya, pengembangan karier menyadarkan karyawan mengenai keterampilannya dalam meduduki sebuah jabatan tertentu sejalan dengan keahlian dan potensinya.
- i. Memperllihatkan kesejahteraan seseorang atau karyawan perusahaan dalam melakukan Belanja Negara karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan mereka supaya karyawan lebih loyal.
- j. Membentuk pencapaian tujuan karyawan sehingga dapat sukses dan berprestasi dalam bekerja serta menjabat di posisi tertentu yang lebih tinggi. Perihal ini sehingga tujuan individu dan tujuan perusahaan pun dapat diraih..<sup>99</sup>

#### **P. Perencanaan Karier dalam Perspektif Al-Qur'an**

Konsep manajemen dalam Islam menjelaskan bahwa setiap manusia (bukan hanya organisasi) hendaknya ia tetap memperhatikan apa yang telah ia perbuat di masa yang telah lalu untuk merencanakan hari esok. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Alquran surah Al-Hasyr: 18, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

---

<sup>99</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2000, hal. 77.

*“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”*.(Q.S. Al-Hasyr: (59): 18).

Ayat ini menjabarkan dan mengajak kepada kaum Muslim untuk berhati-hati, jangan sampai mengalami nasib yang sama seperti halnya orang munafik dan yahudi. Allah SWT, mengajak kepada mereka agar supaya bertakwa kepada Allah SWT, yakni menjalankan perintah-Nya dengan sekuat tenaga dan menjauhi larangan-Nya dan memerintahkan agar setiap manusia untuk menunjukkan hal yang telah dikedepankannya, yaitu amal perbuatan baik yang telah dilakukan untuk dikemudian hari, baik di dunia maupun di akhirat kelak. Setelah memberikan perintah agar bertakwa di dorong oleh adanya rasa takut ataupun untuk upaya menjalankan amalan-amalan yang baik, sehingga perintah tersebut di ulang lagi agar supaya diiringi dengan adanya rasa malu untuk meninggalkan amal perbuatan yang jahat. Sebagaimana Allah SWT berfirman sekali: bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah SWT, Maha Teliti atas apa yang kamu kerjakan.<sup>100</sup>

Melihat penjelasan di atas mengingatkan terhadap manusia bahwa pada hidup ini kita dihadapkan dengan waktu yang terbagi menjadi tiga, yakni masa lalu, masa kini, dan masa yang mendatang. Dalam ayat tersebut juga Allah SWT, memberikan isyarat agar supaya untuk menghitung (intropeksi) atas perbuatan-perbuatan yang telah diperbuat di masa lalu untuk kesuksesan hasil dimasa yang akan datang (akhirat). Sedangkan saat sekarang ini hanya diberikan untuk diri kita. Memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk mencapai sebuah kesuksesan yang akan kita raih.

Demikian juga dengan perencanaan karier seseorang yang hendak mendapatkan kebaikan dan kesuksesan hidup hendaknya perlu memperhatikan dan melakukan perencanaan karier untuk masa depannya nanti, sehingga diharapkan seseorang mendapati kehidupan yang baik, finansial tercukupi, adanya kebahagiaan hidup sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pekerjaan merupakan sarana mencapai rezeki dan kelayakan hidup, sekaligus mencapai tujuan. Apabila ada seseorang memiliki harta yang berlimpah dan ia hidup tanpa bekerja, sehingga ia tidak akan mengenal nilai-nilai kemanusiaan, dan tidak mengenal tugas hidup yang sesungguhnya. Karena manusia tersebut tidaklah dapat melakukan realisasi tujuan eksistensi tersebut. Manusia memiliki tujuan hidup, yakni berjuang di jalan Allah Swt untuk melawan kebatilan. Misi kebenaran adalah misi

---

<sup>100</sup> M. Quraish Shihab, *Al-Lubab: Makna, Tujuan, dan Pelajaran dari Surah-surah Alquran*, Tangerang: Lentera Hari, 2012, hal. 225.

kebaikan, kerjasama produktif, dan kasih sayang antar sesama manusia.<sup>101</sup>

Maka dengan melaksanakan misi, berarti manusia tersebut telah merealisasikan tujuan hidupnya. Sebagaimana Allah Swt menegaskan di dalam surat Al-Kahfi: 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

“*Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya*”. (Q.S. Al-Kahfi: (18): 7).

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT telah membuat hal yang ada di muka bumi ini sebagai perhiasan bagi bumi sehingga dipandang indah bagi setiap penghuni-penghuninya. Allah SWT melakukan agar Allah menguji mereka sehingga diketahui dalam kenyataannya. Siapakah diantara mereka yang baik amal mereka, yakni orang yang paling ikhlas dan paling sesuai dengan tuntutan kitab suci yakni Al-Qur'an.<sup>102</sup>

Ayat ini memberikan pengertian kepada manusia bahwa semua apa yang kita miliki di dunia ini seperti pangkat jabatan, harta kekayaan yang berlimpah, istri, anak-anak dan sebagainya semua bersifat hanyalah sebagai “perhiasan” yang sementara, suatu saat akan hilang. Sedangkan demikian, kita diajarkan bagaimana supaya agar mampu mengelola “perhiasan” tersebut untuk dapat meningkatkan ketakwaan kepada Allah SWT dalam rangka menggapai akhirat yang kekal.

<sup>101</sup> Suhendra dan Murdiah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... hal. 76.

<sup>102</sup> M. Quraish Shihab, *Al-Lubab: Makna, Tujuan, dan Pelajarana dari Surah-surah Alquran*,... hal. 280.

### **BAB III**

## **BIMBINGAN KONSELING**

#### **A. Hakikat Bimbingan Konseling**

Bimbingan konseling merupakan bentuk gabungan dari dua kata yakni bimbingan (*guidance*) dan konseling (*to counsel*).<sup>1</sup> Secara etimologis, “*guidance*” berkatakerja “*to guide*” yang mempunyai konotasi makna *leading* (memimpin), *showing a way* (menunjukkan jalan), *giving intructions* (memberikan petunjuk), *giving advice* (memberikan nasihat), *conducting* (menuntun), *governing* (mengarahkan), dan *regulating* (*mengatur*),<sup>2</sup> dan konseling “*to counsel*” memiliki kata kerja “*to give advice*” yang berarti memberikan saran, nasihat,<sup>3</sup> atau memecahkan sebuah masalah.<sup>4</sup>

Secara terminologis kata bimbingan berarti tutunan, bantuan dan pertolongan pada konteks yang sangat psikologis. Disamping itu pertolongan atau bantuan yang berarti bimbingan harus mencukupi sebagian persyaratan yaitu: a) terdapat sasaran yang jelas untuk apa bantuan itu diberi, b) berproses dan sistematis (melalui tahapan-tahapan tertentu), c) harus terencana (tidak insidental atau asal-asalan), d) menggunakan cara-

---

<sup>1</sup> Jamal Makmur Asmani, *Panduan Efektif Bimbingan dan konseling di Sekolah*, Yogyakarta: Diva Press, 2010, hal.31.

<sup>2</sup>W. S. Winkel, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah Menengah*, Jakarta: Gramedia: 1982,

<sup>3</sup> Jamal Makmur Asmani, *Panduan Efektif Bimbingan dan konseling di Sekolah*,...36.

<sup>4</sup> Kosno Efendi, *Menemukan Masalah dalam Konseling*, Banjarmasin: Kema Prosbim FKIP Unlam, 1989, hal. 1.

cara atau pendekatan tertentu, e) dievaluasi untuk mengetahui hasil dari pemberian bantuan, tuntunan, atau pertolongan f) dilakukan oleh orang ahli (mengetahui tentang bimbingan).<sup>5</sup> Dibawah ini sebagian defenisi:

Bimbingan atau guidance adalah sebuah program atau bidang dari pendidikan serta program ini diperuntukkan dalam mendorong memaksimalkan perkembangan peserta didik. Bidang ini khususnya untuk upaya mendorong siswa beradaptasi dengan keadaan yang dihadapi serta rencana masa depan sebagaimana yang dijelaskan.<sup>6</sup> Bimbingan sebagai sebuah aspek dari program pendidikan yang ditujukan khususnya untuk mendorong para siswa supaya beradaptasi dengan keadaan yang dialami sekarang serta melakukan perencanaan masa depan sejalan dengan kemampuan<sup>7</sup>, minat dan kebutuhan sosial mereka.<sup>8</sup>

Konsep ini hampir serupa dengan fungsi dan bidang bimbingan dalam pendidikan yang dijelaskan oleh Jones dan Tolbert. Berdasarkan Tolbert : “Bimbingan merupakan semua proyek atau gerakan dalam bentuk apa pun dan administrasi dalam lembaga-lembaga pendidikan yang bertujuan membantu masyarakat supaya mereka dapat bersiap-siap dan menjalankan rencana serta melaksanakan perubahan di semua aspek kehidupan setiap hari.” Jones lebih selanjutnya memberi penjabaran mengenai rencana masa depan ini. “Bimbingan yang berhubungan dengan batuan yang sifatnya personal yang disampaikan oleh seorang konselor yang ditujukan untuk menolong seorang individu untuk menentukan arah tentang hal yang harus bagaimana dia lakukan dalam meraih sasarannya, bimbingan adalah bantuan dalam menemukan solusi dari permasalahan yang dialami dari kehidupannya”.<sup>9</sup>

Penyelenggaraan bimbingan yang harus dijalankan dengan memfokuskan terhadap sifat ke profesional lain tidak hanya dilihat dari penyelenggaraannya semata namun juga dari proses sebagaimana misalnya Mathewson.

Mathewson meyakini bahwa bimbingan adalah tahapan bantuan profesional yang sistematis kepada personal dalam pendidikan, dan termasuk mekanisme yang sifatnya interpretative (memerlukan penterjemahan) dalam meraih pemahaman yang lebih baik mengenai

<sup>5</sup> Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekaloh dan Madrasah Berbasis Integrasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, hal. 16.

<sup>6</sup> Laksmi, K. S, *Encyclopaedia of Guidance and Counselling*, Naurang Rai New Delhi, t.p, 2003, hal. 1.

<sup>7</sup> Ahmad Zain Sarnoto, “Peran Komunikasi Dalam Proses Bimbingan Dan Konseling,” dalam *Jurnal Profesi:Ilmu Pendidikan Dan Keguruan* , Vol. 3, No. 2, Tahun 2014, hal. 54-62.

<sup>8</sup> Sukmadinata Nana Syaodih, *Bimbingan dan Konseling dalam Praktek*, Bandung: MAESTRO, 2007, hal. 7.

<sup>9</sup> Laksmi, K. S, *Encyclopaedia of Guidance and Counselling*,... hal. 6.

potensi diri dan sifat-sifatnya serta membangun hubungan yang sejalan dengan kesempatan sosial dan tuntutan menurut moral dan nilai-nilai sosial”.

Bimbingan secara mendasar termasuk usaha untuk menolong para siswa yaitu pemuda atau anak-anak dalam memaksimalkan perkembangannya. Optimalisasi ini dapat diraih dengan pengarahan diri, pemahaman diri, dan adaptasi baik terhadap lingkungan ataupun dirinya sendiri.<sup>10</sup> Perihal ini sejalan dengan pandangan Frank W. Miller<sup>11</sup> yang mengartikan bimbingan seperti dibawah ini. “ bimbingan adalah tahapan dalam membantu seseorang supaya mempunyai pengarahan diri dan pemahaman diri, supaya dapat melakukan penyesuaian diri dengan optimal pada kehidupan di sekolah, masyarakat dan rumah”.

Para siswa yang sedang menempuh pembelajaran pada jenis pendidikan dan tingkat pendidikan tertentu berbeda dalam pihak perkembangan mereka sedang berupaya untuk melakukan pengembangan diri, melakukan pengembangan keterampilan dan potensinya. Melingkupi semua aspek kepribadian peserta didik, aspek intelektual, motorik, afektif, dan sosial. Perkembangan adalah proses menuju yang lebih tinggi, lebih luas, lebih besar, lebih sulit, dan lebih kompleks. Prosesnya tidak pernah berhenti dan terlaksana secara kontinyu. Perkembangan suatu aspek dalam suatu saat mungkin akan lebih cepat pada saat yang lainnya melambat, begitupun dalam aspek lain.

Pada proses pengembangannya terdapat hal-hal yang harus dicapai atau dibangun sendiri oleh peserta didik dan adapun yang hal yang dapat diraih dengan bantuan pihak lain dicapai atau dikembangkan dengan mudah atau sulit ataupun sangat sulit. Kesulitan dalam perkembangan terkadang menyebabkan permasalahan lainnya yang jika dikesampingkan akan membesar atau merembet ke hal yang lain. Bimbingan ditunjukkan untuk membantu para siswa dalam mempermudah perkembangan mereka dan mengatasi serta mencegah masalah yang dialami.

Layanan bimbingan ini dalam hal perkembangan yang diberikan secara kontinyu sebagaimana yang dijelaskan oleh Gunar Wahlqueist dan Emery Stoop bahwa : ”bimbingan adalah tahapan yang berkesinambungan untuk upaya dalam melakukan pengembangan keterampilan seseorang dengan optimal, supaya memberikan manfaat untuk masyarakat dan dirinya”.<sup>12</sup>

Berdasarkan Soeparman bimbingan merupakan sebuah tahapan pemberian bantuan terhadap seseorang yang dilaksanakan lebih dari satu

---

<sup>10</sup> Sarnoto, “*Peran Komunikasi Dalam Proses Bimbingan Dan Konseling*.” ...hal. 4

<sup>11</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Bimbingan dan Konseling dalam Praktek*, Bandung: MAESTRO, 2007, hal. 9.

<sup>12</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Bimbingan dan Konseling Dalam Praktek*,...hal.10.

kali sehingga individu tersebut mempunyai pilihan untuk menguasai dirinya sendiri, sehingga ia mampu dan diperlengkapi untuk membimbing dirinya sendiri dan bertindak secara normal sesuai permintaan dan keadaan iklim umum, sekolah dan masyarakat.<sup>13</sup> Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Febri yakni bimbingan memiliki arti sebuah bagian integral untuk semua program pendidikan yang memiliki fungsi positif, tidak hanya sebagai kekuatan kolektif, karena bimbingan buakan suatu yang sifatnya menanggulangi setiap krisis yang dihadapi oleh peserta didik, tetapi lebih dari pada itu untuk mengembangkan agar individu mampu dalam mengatasi masalah atas segala kebutuhan, dan menemukan minat kemampuan.<sup>14</sup>

Menurut Hallen bimbingan merupakan sebuah tahapan pemberian bantuan terhadap orang yang dilaksanakan secara berkesinambungan, sehingga orang dapat mengetahui diri mereka sendiri, maka dapat membimbing dirinya sendiri dan dapat bertindak secara normal, sejalan permintaan dan kondisi keluarga, sekolah, dan iklim daerah setempat, sebagai serta kehidupan secara keseluruhan. Sejalan dengan itu, seseorang dapat merasakan kegembiraan sepanjang hidup sehari-hari dan dapat membuat komitmen yang signifikan terhadap keberadaan masyarakat secara keseluruhan. Arahan membantu orang mencapai kemajuan ideal sebagai makhluk sosial.<sup>15</sup>

Bimo Walgito berpendapat bimbingan merupakan pertolongan atau bantuan yang diberikan terhadap seseorang atau satu kelompok orang untuk menjauhi atau menanggulangi permasalahan pada kehidupannya atau agar kumpulan orang tersebut dapat meraih kesuksesan sepanjang kehidupan sehari-hari.<sup>16</sup>

Sedangkan Hallen berpendapat bahwa prinsip konseling dan bimbingan merupakan sebuah dasar pemikiran yang masuk akal atau keputusan mendasar yang patut dilanjutkan untuk menjalankan program administrasi pengarah dan bimbingan di sekolah.<sup>17</sup>

Menurut Pasal 27 Peraturan Pemerintah No 29/90. Bimbingan adalah bantuan yang diberikan terhadap peserta didik untuk upaya dalam memperoleh jati diri, mengenal lingkungan, dan merencanakan masa depannya.<sup>18</sup> Berdasarkan pendapat Muhammad Surya, bimbingan

<sup>13</sup> Soeparman, *Bimbingan Konseling Pola 17*, Yogyakarta: UCY Press, 2003, hal. 12.

<sup>14</sup> Deni Febriani, *Bimbingan Konseling*, Yogyakarta: Teras, 2011, hal. 1.

<sup>15</sup> Hallen A, *Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: Ciputat Press, 2002, hal. 5.

<sup>16</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Yogyakarta: ANDI, 2004, hal. 6.

<sup>17</sup> Hallen A, *Bimbingan dan Konseling...*, hal. 63

<sup>18</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala BAKN tentang Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan*

merupakan sebuah rangkaian bantuan yang gigih dan tepat dari para konselor kepada mereka yang diarahkan untuk memberikan kebebasan dalam pemahaman diri dan pengembangan diri, untuk meraih tingkat perbaikan dan penyesuaian yang ideal terhadap lingkungan.<sup>19</sup>

Adapun dasar-dasar bimbingan dan konseling di sekolah tidak terpisah dari dasar pendidikan secara umum dan pendidikan di sekolah secara khusus. Dasar pendidikan pun tidak terlepas dari dasar Negara yang mana pendidikan itu ada. Dasar pengajaran dan pendidikan di Indonesia dapat di lihat sebagaimana tertera pada Undang-Undang No. 12 Tahun 1954 Bab III Pasal 4 yang berbunyi “Pengajaran dan Pendidikan menurut asas-asas yang dimaksud pada pasal Undang-Undang Dasar Negara RI dan atas Kebudayaan Kebangsaan Indonesia”.<sup>20</sup>

Bimbingan konseling menurut (SK Mendikbud No.025/D/1995) adalah layanan bantuan bagi siswa, baik secara kelompok atau individu agar ia bisa mandiri dan mampu berkembang dengan maksimal optimal, melalui bidang sosial belajar, bimbingan pribadi, atau karier dengan berbagai jenis pelayanan dan aktivitas yang mendukung menurut norma-norma yang berlaku.<sup>21</sup>

Dari rumusan beberapa definisi tersebut dapat ditarik beberapa pengertian yang terkandung, sebagai berikut:

1. Pembimbing/konselor yaitu seorang individu yang memiliki keahlian dan berwenang untuk membantu kepada klien/konseli.
2. Terbimbing/konseli yaitu seseorang yang memiliki masalah dan keterbatasan akan kemampuan, menerima bantuan dari konselor.
3. Masalah yaitu sesuatu yang sedang dihadapi terbimbing/konseli untuk memperoleh penyelesaian.
4. Proses yakni adanya intraksi diantara pembimbing dan konseli dalam penyelesaian masalah.
5. Tujuan yakni suatu hal yang hendak diraih oleh pembimbing/konselor atau dapat membantu dan meraih hasil terbaik, kemudian terbimbing /konseli dapat menyelesaikan masalahnya sendiri serta mendapatkan kebahagiaan atas terselesainya masalah tersebut.<sup>22</sup>

Bimbingan adalah pelayanan khusus yang berlainan dengan pendidikan yang lain. Menurut Laksmi menjelaskan sebagian karakteristik

*Angka Kreditnya*, Jakarta: Direktorat Pendidikan, Guru dan Tenaga Teknis, Dirjen Dikdasemen.

<sup>19</sup> Muhammad Surya, *Psikologi Konseling*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2003, hal. 2.

<sup>20</sup> Saring Marsudi, *Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Solo: UMS Press, 2003, hal. 28

<sup>21</sup> Darmawan Harefa dan Kaminudin Telaumbanua, *Teori Manajemen dan Konseling Kajian untuk Mahasiswa dan Keguruan*, Banyumas: PM Publisher, 2020, hal. 54.

<sup>22</sup> Zainal Aqib, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Perguruan Tinggi*,...hal. 47.

dasar konseling dan bimbingan. Ciri utama bimbingan:

1. Bimbingan adalah bersifat khusus dan Layanan Umum yaitu termasuk pelayanan umum sebab seluruh tenaga misalnya penasihat, tutor, guru, orang tua, kepala sekolah ikut serta dalam penyelenggaraan program. Bimbingan adalah pelayanan khusus karena para spesialisasi pendidikan misalnya psikiater konselor melakukan kerjasama dalam membantu seseorang dalam menemukan solusi permasalahan yang dialami.
2. Bimbingan adalah pelayanan bagi semua yaitu layanan yang diberikan terhadap seluruh siswa dalam tiap proses pendidikan dan umur tidak hanya yang mempunyai kelainan ataupun latar belakang tertentu.
3. Bimbingan adalah bantuan terhadap seseorang pada proses perkembangan dan tidak hanya mengarahkan pada perkembangan yaitu bertujuan agar melakukan pengembangan kemampuan untuk memberikan arahan dan bimbingan dirinya sendiri serta memperbaiki diri dengan meningkatkan pemahaman mengenai permasalahannya.
4. Penentuan dan pemilihan masalah termasuk kepedulian atau Fokus utama dari bimbingan karena persepsi yang unik dari kehidupan seseorang saling terhubung dan berinteraksi dengan berbagai faktor dari luar yang ada di dalam kehidupan seseorang.
5. Bimbingan adalah proses yang berkelanjutan yaitu dibutuhkan semenjak remaja anak-anak dewasa hingga lanjut usia.
6. Ringan adalah proses yaitu membantu setiap orang supaya dapat membantu diri mereka sendiri menggunakan dan mengenal berbagai kekuatan yang ada di dalam diri mereka membuat rencana dan membuat tujuan serta melakukan pemecahan masalah yang dialami pada perkembangan tersebut.<sup>23</sup>

Adapun konseling secara etimologis, kata konseling berasal dari kata “*counsel*” yang diambil dari bahasa latin yakni “*counselium*”, maknanya “bicara bersama” atau “bersama”. “pengertian bicara bersama-sama” perihal ini ialah adanya pembicaraan dengan konselor dengan individu atau beberapa klien (*counselee*).<sup>24</sup> Konseling dalam kamus bahasa inggris, dihubungkan dengan kata “*counsel*” yang dimaknai selaku anjuran (*to give counsel*), nasihat (*to obtain counsel*), pembicaraan (*to take counsel*). Sehingga, konseling dapat diartikan selaku pemberi nasihat, pemberian anjuran, serta pembicaraan dengan adanya bertukar pikiran.<sup>25</sup>

Secara istilah “*counseling is the solution to an individualis*

---

<sup>23</sup> Laksmi, K. S, *Encyclopaedia of Guidance and Counselling...*, hal. 3.

<sup>24</sup> Latipun, *Psikologi Konseling*, Malang: UMM Press, 2003, hal. 4.

<sup>25</sup> W. S. Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan...* hal.70.

*problem*”<sup>26</sup> yang termasuk tahapan dalam memberikan bantuan kepada seseorang dengan proses intraksi langsung maupun tidak langsung yang bersifat pribadi diantara klien dan konselor supaya klien dapat memahami keadaan diri dan lingkungan sekitarnya, dapat menyusun keputusan serta menetapkan sasaran menurut nilai-nilai yang telah diyakini, maka diharapkan klien nantinya mampu memiliki perassaaan bangga dan bersikap efektif dalam berprilaku.<sup>27</sup> Adapun menurut S. Willis, konseling adalah tahapan dalam memberikan informasi bantuan kepada seseorang yang dilaksanakan dengan metode wawancara dari seorang konselor pada peserta didik guna untuk mengatasi masalah atau mengoptimalkan potensi yang dimiliki<sup>28</sup> dengan tujuan agar supaya klien tersebut mampu melakukan pengembangan potensi pada dirinya secara optimal.<sup>29</sup> Prayitno mengungkapkan, bahwa konseling ialah pertemuan empat mata diantara konselor dan konseli yang berikan upaya yang sejalan, manusiawi dan unik, yang dijalankan dengan penuh keseriusan dengan bantuan keahlian tertentu yang dilandasi dari norma-norma yang telah ditetapkan.<sup>30</sup>

Berdasarkan pendapat Leona E.Tylor, terdapat lima karakteristik yang menjadi prinsip-prinsip konseling. Adapun kelima karakteristik tersebut seperti dibawah ini:

1. Konseling tidak setara dengan *advicement* (pemberian nasihat), karena didalam pemberian nasihat tahapan berikir terdapat dan diberikan oleh penasihat, sementara pada konseling tahapan dalam pemecahan ditemukan dan berpikir serta dilaksanakan oleh klien sendiri.
2. Konseling mengusahakan mengupayakan perubahan yang sifatnya mendasar yang berhubungan dengan pola-pola hidup.
3. Konseling lebih berhubungan sikap dari pada tindakan atau perbuatan.
4. Konseling juga berhubungan hubungan klien dengan orang lain.
5. Konseling lebih berkaitan dengan penghayatan emosional dari pada pemecahan intelektual.

Lebih lanjut George dan Cristiani menambahkan beberapa hal yang mendasar sebagai karakteristik konseling antara lain:

1. Konseling terjadi dalam keadaan yang sifatnya personal dan dijaga kerahasiaannya dari diskusi tersebut.
2. Konselor berupaya untuk memahami klien.

---

<sup>26</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling Perkawinan*, Yogyakarta: ANDI,2000, hal. 6.

<sup>27</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling Perkawinan...*, hal. 10.

<sup>28</sup> Soeparman, *Bimbingan Konseling Pola 17...*, hal. 18.

<sup>29</sup> Sofyan S. Willis, *Konseling Individual (Teori dan Praktik)*, Bnadung: CV. Alfabeta, 2004, hal. 13-18.

<sup>30</sup> Prayitno, *Pengertian Dasar dan Asas-Asas Bimbingan dan Penyuluhan*, Salatiga: Gema Bimbingan Th. XI No. 1. Tahun 1983, hal. 3.

3. Mendengarkan ada dalam konseling namun tidak seluruh konseling adalah mendengarkan.
4. Keadaan yang memberikan dorongan untuk perubahan tingkah laku dibentuk dari wawancara.
5. Sebagaimana hubungan secara umum konseling yang ditujukan untuk kepentingan klien.
6. Bertujuan untuk memberikan keadaan yang membantu adanya peluang secara sukarela terhadap klien.
7. Konseling berhubungan dengan pemberian pengaruh untuk merubah tingkah laku secara sukarela.<sup>31</sup>

Konseling memiliki peran penting pada bidang bimbingan, sehingga sering dinamakan sebagai *counseling is the heart of guidance* (jantungnya bimbingan), *counseling is the core of guidance* (konseling sebagai inti bimbingan), *counseling is the centre of guidance* (konseling menjadi pusatnya bimbingan). Adapun sebab konseling dinyatakan sebagai inti, jantung, atau pusat konseling adalah teknik bimbingan atau layanan yang sifatnya terapeutik atau mempunyai sifat menyembuhkan (*curative*).<sup>32</sup>

Konseling adalah teknik dalam atau teknik inti pemberian bantuan namun juga teknik kunci atau teknik inti. Dinamakan dengan teknik inti dikatakan bimbingan konseling dapat membantu seseorang dalam menentukan perubahan secara fundamental yaitu memperbaiki sikap yang menjadi dasar tindakan, pandangan, pemikiran, perasaan dan lainnya. Tujuan konseling yang ditujukan terhadap perubahan ini dijelaskan oleh Carl R. Rogers : “Konseling merupakan satu rangkaian pertemuan langsung dengan seseorang yang ditujukan untuk membantu orang tersebut dalam merubah perilaku dan sikapnya.”<sup>33</sup>

Berdasarkan pendapat Rogers konseling juga termasuk suatu tahapan, serangkaian diskusi langsung di antara klien dan konselor. Ada kalanya konseling ini tidak dijalankan dalam satu diskusi namun juga memerlukan beberapa diskusi pertemuan dikarenakan perubahan memerlukan beberapa diskusi, sebab hal ini memerlukan fundamental yang kuat diantara klien dan konselornya. Fundamental hubungan ini melingkupi kepercayaan, penerimaan, keakraban, rasa senang, dan keterbukaan klien terhadap konselor.

Konseling termasuk suatu pertemuan tanpa perantara ataupun secara langsung. Komunikasi yang dilaksanakan dengan SMS surat atau media lainnya dapat dilaksanakan namun tetapi bukan konseling yang sebenarnya. Konseling yang sebenarnya berlangsung dengan tatap muka atau pertemuan

---

<sup>31</sup> Sukmadinata Nana Syaodih, *Bimbingan dan Konseling Dalam Praktek*,...hal. 19.

<sup>32</sup> Fenti Hikmawati, *Bimbingan Konseling*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, hal. 2-3.

<sup>33</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Bimbingan dan Konseling Dalam Praktek*,...hal. 16.

langsung. Tanda tatap muka tersebut komunikasi dan interaksi tidak hanya secara lisan atau verbal namun juga dapat melihat gerak-gerik, ekspresi wajah, dan nada suara. Tatap muka dalam konseling tidak hanya pertemuan secara fisik namun juga secara psikis, *meeting of mine* atau pertemuan kejiwaan. Adanya kesesuaian di antara konselor dan klien kesesuaian ini menyebabkan Insight atau pemahaman yang menjadi dasar dari perubahan perilaku.<sup>34</sup>

Tugas konselor pendidikan dalam aspek bimbingan konseling yaitu mengupayakan perubahan perilaku yang menjadi dasar tindakan-tindakannya. Tindakan yang sifatnya sementara atau temporer, namun sikap yang sifatnya perubahan dalam jangka panjang atau bersifat permanen. Sikap positif yang sifatnya permanen telah pasti sangat bagus untuk menjadi dasar tindakan-tindakan yang positif namun jika sifat negatif yang bertahan lama sangat bahaya karena akan menjadi dasar tindakan-tindakan yang negatif pula terhadap konstruktif yang menjadi dasar tindakan negatif. Ditujukan terhadap perubahan sikap negatif terhadap sikap positif terhadap yang konstruktif yang menjadi dasar tindakan-tindakan atau aktivitas-aktivitas yang akan berdampak terhadap perkembangan para siswa atau anak didik serta remaja. Perubahan tingkah laku dikarenakan telah ada perubahan sikap akan lebih bertahan lama, karena perubahan ini akan berlangsung dari pemahaman penemuan dan kepercayaannya sendiri.<sup>35</sup>

Proses bimbingan dan konseling ini juga memiliki identik dengan proses pendidikan. Hal ini sejatinya pendidikan mempunyai tujuan yang sama dalam usaha mendidik anak menjadi kreatif, produktif, dan mandiri. Sedangkan bimbingan konseling lebih mengarahkan kepada upaya untuk pemberian bantuan perkembangan aspek-aspek potensi anak menjadi lebih optimal, wajar dan harmonis. Secara formal, konseling dan bimbingan yang lebih menuju terhadap bantuan untuk diberikan kepada siswa/konseli yang lebih relatif sifatnya psikologis untuk upaya memaksimalkan perkembangan potensi diri siswa. Hal ini telah diatur pada Peraturan Pemerintah N0. 29 Tahun 1990 mengenai Pendidikan Menengah, yang berisi bimbingan adalah bantuan yang diberi terhadap siswa untuk upaya memperoleh jati diri, tentang lingkungan, dan melakukan perencanaan masa depan.<sup>36</sup> Adapun berdasarkan SKB Mendikbud dan Kepala BAKN No. 0433/P/1993 dan No. 25 Tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, yang bertujuan agar guru pembimbing ialah pendidik yang diberi wewenang, tanggung jawab, tugas, dan hak dengan penuh perihal aktivitas-aktivitas konseling dan bimbingan

---

<sup>34</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Bimbingan dan Konseling Dalam Praktek...*, hal. 17.

<sup>35</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Bimbingan dan Konseling Dalam Praktek...*, hal. 18.

<sup>36</sup> Prayitno, dkk, *Pedoman Khusus Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: Depdiknas, 2004, hal. 2.

kepada para siswa.<sup>37</sup>

Adapun berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan “konselor adalah pendidik”, dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 Tahun 2005 menjelaskan bahwa “konselor adalah pelaksanaan pelayanan konseling di sekolah”. Dalam pasal 9 ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa: “Pendidik adalah tenaga profesional yang memiliki tugas untuk menjalankan dan merencanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pelatihan dan bimbingan ,dan menjalankan pengabdian dan Penelitian terhadap Masyarakat khususnya kepada pengajar di pendidikan tinggi”. Hal ini bukan berarti bimbingan konseling diartikan dalam arti kata sempit dalam pendidikan, tetapi ia melainkan bimbingan dan konseling bisa diterapkan dalam bidang pertanian, hukum dan kesehatan, sebagaimana ia mengembalikan tujuannya.<sup>38</sup>

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 mengenai dosen dan pendidik, menyebutkan bahwa Pendidik merupakan tenaga pengajar dengan tugas pokok untuk mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih, dan melakukan evaluasi mahasiswa terhadap pendidikan anak usia dini jalur pendidikan dasar, formal, dan menengah.<sup>39</sup>

Pendidik merupakan profesi yang harus selalu didasarkan pada panggilan jiwa dan pengabdian. Pendidik juga hendaknya harus memiliki sifat mematuhi dan menerima nilai-nilai dan norma kemanusiaan, memikul tugas mendidik dengan berani, bebas, dan senang sadar atas nilai-nilai yang berhubungan dengan perbuatan serta dengan akibat-akibat yang ditimbulkan, bijaksana dan hati-hati, menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dan lain sebagainya, serta bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa.<sup>40</sup>

## **B. Urgensi/Pentingnya Bimbingan Konseling**

Kebutuhan suatu layanan bimbingan dan konseling bersala dari setiap diri individu siswa itu sendiri (faktor internal), dan dari faktor tuntutan atau suatu kondisi lingkungan (faktor eksternal). Adapun kedua faktor tersebut

---

<sup>37</sup> Prayitno, *Panduan Pengawas Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001, hal. 8.

<sup>38</sup> Elfi Mu'awanah, *Mengenal Bimbingan Konseling*, Jakarta: PT. Bina Ilmu, 2004, hal. 2.

<sup>39</sup> E. Junaedi Sastradiharja, *Manajemen Sekolah Abad 21 Perubahan Menuju Persaingan Global dan Revolusi Industri 4.0*, Depok: Khalifah Mediatama, 2023, hal. 179-180.

<sup>40</sup> E. Junaedi Sastradiharja, *Manajemen Sekolah Abad 21 Perubahan Menuju Persaingan Global dan Revolusi Industri 4.0*,...hal. 180.

terurai sebagai berikut:

Secara faktor internal Mathewson memberikan catatan empat hal yang berhubungan dengan mengapa seseorang memerlukan bimbingan yakni seperti dibawah ini:

1. Kebutuhan individu dalam memahami dan menilai diri.
2. Kebutuhan dalam berusaha beradaptasi serta adanya tuntutan lingkungan.
3. Adanya kebutuhan dalam berorientasi atau berwawasan mengenai bermacam keadaan yang sedang berlangsung saat ini atau di masa mendatang.
4. Adanya kebutuhan dalam melakukan pengembangan potensi pribadi.

Pada layanan bimbingan dan konseling seperti di Negara Amerika banyak orang yang datang untuk mendapatkan layanan konseling dari seorang konselor. Mereka yang datang tersebut menyampaikan dan mengeluh terhadap apa yang sedang terjadi terhadapnya sekarang ini. Pada umumnya memiliki masalah sebagai berikut:

1. Rasa percaya diri yang rendah.
2. Menemukan atau kehilangan hubungan (persahabatan).
3. Suasana emosi yang tidak baik.
4. Tingkah laku yang sering menyakiti diri sendiri.
5. Mengonsumsi obat atau alkohol.
6. Adanya masalah keluarga (konflik, bercerai, dan sebagainya).
7. Ingin memperoleh prestasi yang lebih baik.
8. Muncul perasaan cemas.
9. Perasaan sedih dan duka.
10. Gangguan makan dan minum.
11. Depresi.
12. Cara memperoleh suatu keputusan yang tepat.
13. Pelecehan dan serangan seksual.
14. Isu-isu gender dan orientasi seksual.
15. Serta perencanaan dimasa depan nanti.

Sedangkan faktor tuntutan atau suatu kondisi lingkungan (faktor eksternal) ialah seperti dibawah ini:

1. Adanya lingkungan keluarga yang tidak harmonis (*broken home*).
2. Rusaknya moral akan sebagian orang dewasa.
3. Dampak negatif teknologi informatika (situs porno, tindak kekerasan, *game online, cyber sex*).
4. Bebasnya penjualan alat-alat kontrasepsi.
5. Merebaknya peredaran minuman keras (miras) dan narkoba.
6. Merebaknya budaya dan materialisme di kalangan masyarakat.
7. Masifnya gerakan LGBT.
8. Pengangguran.

### 9. Serta bencana alam.<sup>41</sup>

Maka dari beberapa uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa pemberian layanan konseling dan bimbingan menjadi hal yang penting untuk para siswa dalam mendapatkan arahan dan bimbingan serta berbagai informasi yang bermanfaat bagi dirinya. Informasi yang diberikan tidak hanya menyangkut aspek belajar semata tetapi aspek-aspek lainnya yang menurut mereka dapat membantu perkembangan pada dirinya secara positif berupa aspek hubungan sosial, moral dan masalah-masalah psikologis. Maka dengan demikian melalui informasi yang disampaikan oleh seorang konselor kepada konseli melalui bantuan bimbingan dan konseling secara jelas, para peserta didik diharapkan dapat memiliki kemampuan dalam mengembangkan dirinya atau dapat mencengah masalah yang kemungkinan akan terjadi.

### C. Tujuan Bimbingan Konseling

Bimbingan konseling bertujuan ialah agar individu yang dibimbing mampu mengenali dirinya agar supaya lebih jelas terhadap dirinya, kelebihan, kemampuan, kekurangan dan mampu memahami pengenalan terhadap lingkungan, memahami akan pengetahuan diri sendiri informasi, dapat menanggulangi bila mendapati berbagai kesulitan yang berhubungan dengan diri mereka nya, serta mampu mencari solusi permasalahan yang ada dilingkungannya, hal seperti adanya masalah-masalah dalam kegiatan belajar mengajar, karier, pribadi dan sosial.<sup>42</sup>

Menurut Permendikbud No. 111 Tahun 2014, Layanan konseling dan bimbingan bertujuan umum yaitu membantu siswa supaya dapat meraih kemandirian dan kematangan dalam hidupnya serta menjalankan berbagai tugas perkembangan mereka. Hal-hal yang melingkupi aspek belajar, sosial, pribadi, dan karier secara optimal dan utuh. Adapun secara khusus tujuan konseling dan bimbingan yaitu untuk membantu konseling supaya: 1) menerima dan memahami lingkungan dan dirinya sendiri, 2) melakukan perencanaan bermacam aktivitas adaptasi studi, kehidupan dan perkembangan karier pada masa mendatang, 3) mengembangkan potensi diri dengan optimal, 4) melakukan penyesuain diri dengan lingkungannya, 5) menanggulangi halangan ataupun adanya kesulitan-kesulitan yang dialami pada persolan hidup, 6) melakukan aktualisasi diri dengan bertanggung jawab.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Syamsu Yusuf, dkk, *Bimbingan dan Konseling Remaja*, Bandung: PT. Remaja Rosdakaya, 2021, hal. 8.

<sup>42</sup> Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Bekerjasama dan Fakultas Ilmu Pendidikan, 2008, hal. 63.

<sup>43</sup> Syamsu Yusuf, dkk, *Bimbingan dan Konseling Remaja*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2021, hal. 96.

Adapun menurut Akhyak, bimbingan konseling memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi diri pada seseorang menjadi semaksimal mungkin pada dirinya dengan kemampuan masing-masing sehingga mampu beradaptasi diri pribadi dengan lingkungannya, baik dilingkungan sekolah, masyarakat dan keluarga.<sup>44</sup> Sedangkan berdasarkan Anwar Arifin, bimbingan konseling bertujuan dengan pendidikan, sebagaimana yang tertulis dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 mengenai sistem pendidikan Nasional, yakni dibangunnya manusia dengan utuh yang cerdas, yang bertakwa, dan beriman terhadap Tuhan yang Maha Esa, berbudi luhur, dan mempunyai keterampilan dan pengetahuan serta sehat rohani dan jasmani.<sup>45</sup>

Myers mengatakan bahwa tujuan dari konseling dan bimbingan yakni terciptanya pengembangan pada siswa dengan maksimal yang mengarahkan adanya terhadap perubahan positif. Konseling dan bimbingan di sekolah diharapkan dapat memberi pelayanan dan mengawal perkembangan setiap siswa dalam mengarahkan padat perubahan positif dan meningkatkan berbagai fungsi pendidikan.<sup>46</sup>

Tujuan konseling dan bimbingan secara umum yaitu untuk membantu siswa dalam membina dirinya secara ideal sesuai dengan fase transformatif dan kecenderungannya (seperti kapasitas dan kemampuandasar dan bakat-bakat), berbagai latar belakang yang ada, (misalnya latar belakang keluarga, sekolah, status keuangan), serta sesuai. dengan permintaan positif dari iklim. Sementara itu, sasaran khusus pengarahan dan nasehat adalah penjabaran dari semua tujuan tersebut yang berhubungan langsung dengan masalah yang dihadapi oleh seseorang yang terkait, sejalan dengan kompleksitas masalah tersebut.<sup>47</sup>

Tujuan konseling dan bimbingan secara khusus di sekolah adalah supaya siswa, dapat: 1) melakukan pengembangan semua potensi mereka dengan maksimal, 2) melanggulangi kesulitan untuk memahami diri mereka sendiri, 3) menanggulangi kesulitan untuk memahami lingkungan mereka mereka, yang melingkupi lingkungan keluarga, sekolah, sosial-ekonomi, kebudayaan, dan pekerjaan, 4) menanggulangi kesulitan dalam untuk memecahkan dan mengidentifikasi permasalahan, 5) menanggulangi kesulitan untuk melakukan penyaluran kemampuan, bakat, dan minatnya pada bidang pekerjaan dan pendidikan, 6) mendapatkan bantuan dengan

---

<sup>44</sup> Akhyak, *Profil Pendidikan Sukses*, Surabaya: Elkaf, 2005, hal.85.

<sup>45</sup> Anwar Arifin, *Memahami Paraadigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003, hal. 5.

<sup>46</sup> Melik Budiarti, *Bimbingan Konseling di Sekolah Dasar*, Magetan: CV. AE Media Grafika, 2017, hal. 16.

<sup>47</sup> Prayitno dan Erman Amti, *Dasar - dasar Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008, hal. 112.

baik dari berbagai di luar sekolah dalam menanggulangi berbagai kesulitan yang tidak dapat terpecahkan di sekolah itu.<sup>48</sup>

Konseling dan bimbingan, Shetzer memberikan kesimpulan bahwa yang menjadi sasaran konseling secara umum dan di sekolah dengan khusus seperti dibawah ini:

1. Mewujudkan perubahan tingkah laku kepada peserta didik dengan tujuan agar kehidupannya dapat lebih memuaskan dan bermanfaat. Disamping itu motivasi pengarahan di sekolah lebih difokuskan untuk membantu peserta didik agar lebih berpengalaman dan melakukan pengembangan diri, membantu siswa untuk maju ke arah yang positif, membantu siswa untuk bergaul dengan menggunakan potensi yang dimilikinya, mengubah kemampuan peserta didik kebijaksanaan dan sedikit pengetahuan. Terlebih lagi, dengan adanya ilmu-ilmu baru yang diperoleh, akan timbul peserta didik baru dalam hal karakter dan kehidupannya.
2. Memelihara dan meraih kesehatan emosional yang positif. Bila perihal ini diraih, seseorang akan meraih perbaikan dan perubahan. Siswa belajar bagaimana mengakui tanggung jawab, mampu tetap menyendiri, dan mendapatkan kemajuan dalam tingkah laku .
3. Berpikir kritis. Mengingat cara orang mempunyai masalah dan tidak dapat mengatasi masalah mereka sendiri.
4. Memasukkan keefektifan individu. Ini berarti seorang individu yang dapat menganggap dirinya sendiri, investasinya yang signifikan
5. Membantu seseorang untuk dapat melakukan keputusan yang dianggap penting untuk diri mereka. Telah jelas diketahui bahwa tugas seorang konselor bukanlah membuat keputusan yang dibuat oleh diri klien sendiri. Namun harus bagaimana dan mengapa ia menjalankan. Maka dari itu, klien harus belajar melakukan antisipasi yang berlangsung untuk perubahan pribadi, tenaga, waktu, risiko dan uang. Setiap orang selalu belajar melakukan perhatian nilai-nilai dan ikut serta mempertimbangkan setiap perbuatan yang dilakukan, dalam membuat sebuah keputusan.<sup>49</sup>

Tujuan konseling dan bimbingan diperuntukkan khususnya kepada peserta didik yang sedang pada proes pendidikan. Seperti yang dijelaskan oleh Sukardi bahwa:

Tujuan Bimbingan secara umum ialah membantu peserta didik supaya dapat beradaptasi yang baik pada situasi belajar, maka peserta didik dapat belajar dengan efisien sejalan dengan keterampilan yang dimilikinya

---

<sup>48</sup> Ditjen PMPTT Diknas, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Direktur Tenaga Kependidikan 2008, hal. 7.

<sup>49</sup> Achmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Belakang Kehidupan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2006, hal. 12-13.

dan mencapai perkembangan yang optimal.<sup>50</sup>

Selain dari tujuan-tujuan di atas, tujuan layanan konseling dan bimbingan yaitu agar konseli dapat;

1. Merencanakan setiap aktivitas atas penyelesaian masa pembelajaran di sekolah dengan melakukan pengembangan karier serta kehidupan dikemudian hari.
2. mengembangkan segala bentuk potensi dan kemampuan yang telah dimiliki dengan optimal.
3. Menempatkan diri pada lingkungan pendidikan, lingkungan kerja serta lingkungan masyarakat.
4. Mampu mengatasi setiap hambatan dan kesulitan bilamana di dapat dalam studi pendidikan, mampu membawa diri atas adaptasi dengan lingkungan pendidikan, masyarakat serta lingkungan tempat kerja.

Adapun untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, maka setiap peserta didik/konseli mendapatkan kesempatan untuk:

1. Memahami dan mengenal potensi, tugas-tugas dan kekuatan perkembangan mereka.
2. Memahami dan mengenal peluang dan potensi yang terdapat dimanapun berada.
3. Menentukan dan mengenal arah tujuan hidup serta meraih setiap tujuan yang telah ditentukan.
4. Mampu dan memahami menanggulangi setiap mengalami berbagai kesulitan pada pribadi sendiri.
5. Mempergunakan kemampuan diri bagi kepentingan sendiri.
6. Beradaptasi diri dengan tuntutan dan keadaan dari lingkungan.
7. Mengembangkan segala kekuatan dan potensi yang dimiliki secara maksimal.<sup>51</sup>

Adapun tujuan konseling dan bimbingan lainnya seperti dibawah ini:

1. Tujuan umum konseling dan bimbingan secara umum yakni mampu membentuk setiap siswa dan melakukan pengembangan setiap potensi peserta didik secara maksimal.
2. Dengan tujuan umum tersebut dapat dijelaskan pada tujuan yang mengarahkan terhadap keefektifan kehidupan setiap hari dengan memperlihatkan potensi setiap siswa.
3. Tujuan-tujuan yang lebih khusus ini dibuat berbentuk kompetensi.<sup>52</sup>

Adapun secara khusus, layanan bimbingan konseling di sekolah baik, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Sekolah Menengah Atas

<sup>50</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, Surabaya: Usaha Nasional, 1984, hal. 79.

<sup>51</sup> Fenti Hikmawati, *Bimbingan Konseling*,...hal. 66.

<sup>52</sup> Zainal Aqib, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2021, hal. 2.

semua mempunyai tujuan dalam membantu siswa supaya dapat meraih berbagai tugas perkembangan yang melingkupi segala aspek pribadi sosial, karier dan pendidikan sejalan dengan tuntutan lingkungan Depdikbud:1994b). Hal ini dalam aspek perkembangan pribadi sosial peserta didik layanan bimbingan konseling mendorong Peserta didik supaya dapat:

1. Membuat keputusan dengan baik.
2. Menyelesaikan permasalahan.
3. Mempunyai rasa tanggung jawab.
4. Melakukan pengembangan interaksi antar pribadi.
5. Menghargai orang lain.
6. Buat berbagai pilihan aktivitas dengan sehat.
7. Melakukan pengembangan sikap positif.
8. Memiliki pemahaman diri.

Dalam aspek perkembangan pendidikan, maka layanan bimbingan konseling dapat membantu setiap peserta didik agar dapat:

1. Keterampilan untuk menghadapi ujian.
2. Mencapai prestasi belajar dengan maksimal sejalan dengan minat dan kemampuan pribadi.
3. Menentukan rencana dan tujuan pendidikan
4. Melakukan cara-cara belajar yang benar.

Dalam aspek perkembangan karier, layanan bimbingan mendorong siswa supaya dapat dapat:

1. Melakukan penyesuaian kemampuan keterampilan minat dengan bermacam jenis.
2. Mengeksplorasi arah pekerjaan.
3. Menentukan rencana dan cita-cita masa depan.
4. Mengenali jenis-jenis dan ciri dari bermacam jenis pekerjaan.<sup>53</sup>

Tujuan layanan konseling dan menurut Fenti Himawati adalah supaya konseli dapat:

1. Mampu melakukan rencana setiap aktivitas pendidikan dan perkembangan karier serta kehidupan dikemudian harinya.
2. Memaksimalkan semua potensi diri dan segala bentuk kekuatan yang dimiliki secara maksimal.
3. Mampu menyesuaikan diri dimanapun berada baik lingkungan sekolah/madrasah, lingkungan kerja, dan lingkungan masyarakat.
4. Mampu menyelesaikan segala bentuk hambatan dan kesulitan-kesulitan yang dialami pada proses pembelajaran, adanya penyesuaian dengan lingkungan sekolah/madrasah, masyarakat.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Myrna, *Bimbingan Konseling di SD (Mendampingi Siswa Meraih Mimpi)*, Sleman: Deepublish, 2020, hal. 8.

<sup>54</sup> Fenti Hikmawati, *Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: Rajawali Press, 2016, hal. 20.

Tujuan konseling dan bimbingan pada aspek karier dalam pengembangan karier siswa, supaya peserta didik:<sup>55</sup>

1. Mempunyai kapasitas dan minat (pemahaman diri) yang berhubungan dengan bidang dan jenis pekerjaan.
2. Mempunyai pandangan yang baik kepada dunia kerja, yaitu bersedia bekerja di bidang apa pun tanpa merasa di bawah standar, selain itu pekerjaan itu bernilai dan sesuai dengan standar dan agama yang dianut.
3. Dapat menjadi bingkai kepribadian sepanjang hidup, dengan mengetahui kapasitas yang dibutuhkan, kualitas pertunjukan, iklim sosio-mental pertunjukan, bantuan kesejahteraan kerja dan prospek kerja.
4. Dapat mengantisipasi masa depan, lebih spesifiknya dengan mengatur hidup Anda secara obyektif untuk mencari pekerjaan baru sesuai dengan kecenderungan, kapasitas dan keadaan sosial ekonomi.
5. Dapat membangun pola-pola karier, khususnya sebagai kecenderungan akan arah karier. Jika seorang peserta didik berusaha menjadi pendidik di kemudian hari, ia harus terus-menerus membimbing dirinya pada latihan-latihan yang relevan dengan karier pendidikannya.
6. Mengetahui kemampuan, minat dan kapasitas. Prestasi dan kemajuan sebuah profesi sangat terpengaruh oleh minat dan kapasitas yang terbatas. Maka dari itu, penting bagi setiap individu untuk memahami dan mengetahui kecenderungannya dalam suatu bidang pekerjaan, apa saja kemampuannya, dan apakah ia benar-benar tertarik pada bidang tersebut atau sebaliknya.

Maka dapat disimpulkan dari tujuan konseling dan bimbingan tersebut berupa secara khusus ialah agar menjadikan setiap peserta didik menjadi pribadi yang utuh dan sebanding secara aspek kepribadian, sosial, kemasyarakatan, belajar dan karier, serta mencapai setiap dari tujuan dan perkembangan dalam aspek-aspek tersebut.

Bimbingan dan konseling bertujuan berupa agar membantu perubahan perilaku setiap peserta didik kearah yang lebih baik, mampu meningkatkan keterampilan dalam mengatasi masalah, mengembangan kemampuan pengambilan keputusan, meningkatkan hubungan, dan serta memfasilitasi potensi diri. Konseling dan bimbingan dapat membantu siswa berupa: 1) mengenali dan memahami tentang bakat dan kemampuan dirinya, 2) mengembangan pandangan optimis untuk menghilangkan sifat-sifat yang tidak diinginkan, serta 3) mampu mengembangan akal dan pikiran peserta didik dan akan pengarahan diri sendiri dalam beradaptasi dengan perubahan dalam bermasyarakat. Bimbingan konseling juga ia mendapatkan pengakuan dan apresiasi melalui atas layanan yang diberikan

---

<sup>55</sup> Muhammad Irham dan Novan Ardy Wiyani, *Bimbingan dan Konseling (Teori dan Aplikasi di Sekolah Dasar)*, Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2014, hal. 76.

dalam meningkatkan kebahagiaan manusia, menjadi lebih sehat, menjadi lebih tenang bila mendapati sebuah permasalahan, lebih produktif, mendapatkan pembelajaran yang berharga, serta mampu menyelesaikan atas permasalahan.

Tujuan utama dari layanan bimbingan dan konseling adalah mampu memberikan fasilitas-fasilitas perkembangan berupa akademik, sosial, emosional, dan pribadi peserta didik. Sehingga dengan demikian, bimbingan dan konseling merupakan komponen integral dalam dunia pendidikan. Bimbingan konseling menjadi penting bagi setiap peserta didik. Sekolah berperan yang sangat besar dalam menciptakan setiap peserta didiknya karena sekarang ini pikiran anak-anak membutuhkan bimbingan dan arahan untuk memoles kepribadian mereka. Tidak hanya itu sekolah juga membantu memperhatikan fisik, sosial, psikologis, pendidikan, dan kebutuhan peserta didik yang sedang berusaha keras dalam siri mereka untuk menghilangkan hambatan-hambatan dalam belajar.<sup>56</sup>

Masa remaja pada umumnya dianggap sebagai masa yang sedang bergejolak-bergejolaknya dan sering dikatakan pada fase negatif, kehidupan fase badai, dan stress yang harus dipertahankan atau dialami. Pada tahapan ini paling baik dikatakan sebagai masa kritis dalam hal kaitannya dengan pubertas. Tahap ini juga bisa disebut sebagai tahap revolusi kehidupan seseorang yang dimulai dengan adanya transformasi biologis dan selesai menyesuaikan dengan tantangan di masyarakat. Masa remaja ini “muncul” untuk mencapai “identitas” serta mencapai identitas ini harus menghadapi tantangan dan serta perubahan. Remaja dalam jangka waktu ini mengalami perubahan fisiologis, kognitif, emosional, dan sosial. Masa remaja muncul berawal dari masa kanak-kanak yang kemudian terus berkembang kearah kedewasaan dengan kematangan seksual, peningkatan kadar hormon, keinginan untuk lebih mandiri, kapasitas untuk berpikir secara abstrak, membangun relasi antar sesama teman sebaya, mengurangi hubungan diri dengan orang tua karena berteman dengan teman sebaya. Maka kecenderungan-kecenderungan ini membuat penemuan inovatif lebih sering terjadi pada masa remaja dibandingkan pada masa kanak-kanak karena terjadi pada lingkungan masa kanak-kanak yang dibatasi dengan perasaan takut, sedangkan pada masa remaja mereka sudah menemukan rasa kebebasan untuk berekspres. Selain itu terjadi berbagai konflik yang nanti dihadapi oleh remaja, seperti pengambilan keputusan berperan untuk menjadi seorang yang dewasa nanti dimasa depan, pembentukan identitas, dan pemisahan diri dari orang tua.<sup>57</sup>

Seorang peserta didik dinyatakan telah berhasil bila meraih tujuan

---

<sup>56</sup> Syamsu Yusuf, dkk, *Bimbingan dan Konseling Remaja...*, hal. 5.

<sup>57</sup> Syamsu Yusuf, dkk, *Bimbingan dan Konseling Remaja...*, hal. 6.

bimbingan dan konseling, jika telah mampu menunjukkan indikator perilaku berikut ini:

1. Mengamalkan ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan agama masing-masing. Contoh: untuk siswa yang beragama Islam, dia mengamalkan ibadah sholat, membaca Alquran, dan berdoa'a kepada Allah SWT.
2. Menaati tata tertib sekolah, menjaga ketertiban dan kebersihan lingkungan (keluarga, sekolah dan masyarakat), bersikap hormat dan patuh terhadap kedua orang tua, serta berucap dengan tutur kata yang santun kepada lawan bicara (terutama kepada orang tua dan guru).
3. Memelihara diri dari perbuatan yang tidak baik atau dilarang oleh agama, seperti merokok, meminum minuman keras, mengonsumsi narkoba atau obat-obat terlarang lainnya, pergaulan bebas (*free sex* atau perzinahan), mencuri, membunuh, berkelahi atau tawuran, melakukan tindak kekerasan (seperti membegal atau menjadi ketua geng motor) serta berjudi.
4. Mampu memecahkan suatu permasalahan dengan baik dan tidak mudah frustrasi, putus asa atau bersikap sabar, serta tabah hati dalam menghadapi suatu masalah.
5. Menjalinkan persahabatan dan persaudaraan dengan teman dan membantu teman atau orang lain yang membutuhkan bantuan.
6. Berpenampilan rapi, bersih, sopan serta berperilaku yang sopan sesuai dengan perannya masing-masing, baik berupa: seorang pelajar atau sebagai pria ataupun wanita.
7. Aktif dalam mengikuti program-program yang diselenggarakan di sekolah.
8. Memiliki motivasi dan kebiasaan belajar yang positif.
9. Senang menabung dan tidak boros.
10. Merasa senang dengan program studi yang sedang ditempuh, mengetahui kemampuan-kemampuan yang harus mendukung dalam persiapan memasuki dunia kerja, serta memiliki peran aktif dalam meningkatkan kualitas keterampilan atau kemampuan dirinya.<sup>58</sup>

#### **D. Fungsi dan Peran Guru sebagai pembimbing**

Tugas, fungsi dan peranan guru sudah diatur dalam undang-undang tentang guru dan dosen (UU Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1 ayat 1), menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan memiliki tugas pokok seperti membimbing, melatih mengajar, mendidik, mengarahkan, dan memberi penilaian serta evaluasi peserta didik mulai dari pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan menengah

---

<sup>58</sup> Syamsu Yusuf, dkk, *Bimbingan dan Konseling Remaja...*, hal. 97-98.

dan pendidikan dasar. Maka berdasarkan dari undang-undang tersebut maka guru berperan penting untuk menjunjung atas keterlaksanaannya pendidikan, selain itu juga guru sebagai transfortasi pengetahuan ke peserta didik sebagai tugas seorang pendidik.

Guru selaku model keteladanan untuk setiap siswanya harus mempunyai kepribadian dan perilaku yang dapat menjadi sebagai idola atau panutan. Paradigm dalam dunia pendidikan, kepribadian guru melingkupi: 1) Keterampilan berkomunikasi dan berintraksi secara arif bijaksana, 2) keterampilan melakukan pengembangan kepribadian, 3) kemampuan menjalankan penyuluhan dan bimbingan. Adapun kompetensi kepribadian guru berhubungan kuat dengan penampilan selaki orang yang harus mempunyai kepribadian, bertanggung jawab, berpenampilan yang baik, menjadi teladan, dan memiliki komitmen.<sup>59</sup>

Sebagai guru yang dapat memberikan suri tauladan untuk membentuk karakter bagi peserta didik dan perkembangan sikap tingkah laku peserta didik ke arah yang lebih positif menjadi profesi Pendidik sebagai modal yang sangat diperlukan pada dunia pendidikan. Tugas pendidik tidak hanya sekedar menyalurkan wawasan terhadap siswa, melainkan harus mempunyai kewajiban untuk membangun jiwa dan watak peserta didik yang sesungguhnya. Perihal ini akan berbeda jauh bila profesi guru yang terpaksa, maka guru tersebut dapat mungkin menjadi model dalam pengembangan karakter bagi siswanya. Maka dengan demikian ini menunjukkan bahwa pendidik mempunyai tanggung jawab dan tugas yang kompleks kepada pencapaian tujuan pendidikan, seorang pendidik tidak hanya diharuskan agar menguasai ilmu yang akan diberikan, mempunyai keterampilan dan pengetahuan untuk mengajar, guru juga diharuskan agar berakhlak, kepribadian dan karakter yang dapat menjadi suri tauladan bagi setiap peserta didik.<sup>60</sup>

Bagi sebagian orang bahwa guru bimbingan konseling merupakan guru yang biasa-biasa saja bahkan ada yang mengira menjadi guru bimbingan konseling merupakan hal yang mudah, akan tetapi tugas seorang guru bimbingan dan konseling hanya sebatas menghukum atau memberikan sanksi kepada siswa yang menjalankan pelanggaran, melakukan pengontrolan kepada siswa yang berpotensi melakukan pelanggaran. Hal demikian terlintas bahwa guru bimbingan konseling tugasnya hanya sebatas itu saja akan tetapi bagi orang yang memiliki pemahaman tentang ke dunia bimbingan konseling akan sangat menyadari akan pentingnya peranan guru bimbingan konseling, selain yang yang diuraikan diatas.

---

<sup>59</sup> Angga Putra, dkk, *Bimbingan dan Konseling: Solusi Pendidikan Karakter Anak Sekolah Dasar*, Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media, 2022, hal. 47-48.

<sup>60</sup> Angga Putra, dkk, *Bimbingan dan Konseling: Solusi Pendidikan Karakter Anak Sekolah Dasar...*, hal. 49.

Setidaknya ada enam permasalahan yang dialami oleh para guru bimbingan konseling di sekolah, yakni:

6. Kurang akuntabilitas konseling dan Guru bimbingan maupun seorang konselor.
7. Kegagalan untuk mempergunakan bermacam sumber yang tersedia.
8. Pelayanan yang tidak mencukupi.
9. Tidak cukup akses untuk semua peserta didik.
10. Terdapatnya program konseling dan bimbingan yang tidak terintegrasi dengan perubahan sekolah lainnya.
11. Filosofi berpikir yang kurang dari program konseling dan bimbingan.

Bagi guru bimbingan dan konseling yang tugasnya sebagai tenaga pengajar juga sebagai pembimbing bagi setiap peserta didik memiliki tugas yang banyak. Oleh sebab demikian menjadi sebuah keharusan bagi guru yang bersangkutan mengetahui tugas-tugas yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun sebagai penunjang dalam mengefektifkan hal demikian maka diperlukan adanya kerjasama dari lembaga maupun pihak-pihak yang berkaitan agar aktivitas konseling dan bimbingan berjalan dengan maksimal.

Secara umum ada beberapa tugas pokok bagi para guru konseling dan bimbingan di sekolah, yakni seperti dibawah ini:

1. Mendampingi kebutuhan siswa dalam melakukan pengembangan belajarnya.
2. Membantu peserta didik dalam membentuk karakter positif serta mengenali dirinya.
3. Mendampingi setiap peserta didik dalam menentukan arah cita-cita serta tujuan kehidupannya.
4. Membantu dalam penyelesaian persoalan yang dihadapi setiap peserta didik, seperti masalah belajar, pergaulan, maupun hal-hal yang dianggap dapat memberikan efek negatif dalam perkembangan peserta didik.

Peran guru untuk pembentukan karakter siswa yang harus diamalkan dan diperhatikan oleh seorang guru yakni:

1. Guru sebagai evaluator merupakan seorang pendidik yang mempunyai peran untuk mengumpulkan data keberhasilan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Hal ini mempunyai fungsi untuk menentukan keterampilan peserta didik untuk mengambil bahan ajar dan menentukan kesuksesan juru pada proses aktivitas yang telah disusun.
2. Guru sebagai pembimbing, seorang pendidik harus paham dan tahu tentang perbedaan dan keunikan yang ada pada tiap peserta didik sehingga pendidik yang dapat mempunyai peran baik pada konteks peranan guru sebagai pembimbing.
3. Guru sebagai demonstrator berperan agar dapat mendemonstrasikan dan memperlihatkan terhadap peserta didik suatu hal yang berhubungan

dengan bahan ajar dan menjadikan siswa menjadi paham dan tahu mengenai pesan yang diberikan.

4. Guru sebagai fasilitator, mempunyai peran sebagai orang yang memberikan pelayanan supaya dapat mempermudah peserta didik dalam proses pembelajaran sehingga sasaran pelajar dapat diraih dengan optimal.
5. Guru sebagai sumber belajar, berhubungan dengan penguasaan materi pelajaran, sejatinya pendidik harus mengenal bahan ajar tersebut sehingga dia dapat mempunyai peran sebagai sumber belajar dari siswanya.
6. Guru sebagai motivator, seorang pendidik harus dapat menjadi motivator untuk peserta didik, menjadi pendukung pada saat siswa memperoleh masalah dalam urusan belajar atau masalah lain serta menjadi sumber inspirasi.
7. Jurus sebagai pengajar, menjadikan siswa yang awalnya tidak mengetahui menjadi tahu, pendidik merupakan sumber wawasan untuk para peserta didiknya. Seorang pendidik harus menumbuhkembangkan rasa keingintahuan siswa, jangan sampai menjadi Pelemahan mental peserta didik dengan bentuk yang tidak menghargai serta memalukan saat bertanya apapun.
8. Guru sebagai pendidik, mempunyai tugas sebagai pemberi didikan siswa, guru adalah tokoh terpenting dalam membangun karakter seorang individu di masa yang akan datang. Gurulah yang memberikan penanaman nilai terpuji untuk para peserta didiknya, memperbaiki tingkah laku yang kurang baik menjadi baik serta menjabarkan hal yang harus dan tidak harus dikerjakan.<sup>61</sup>

## **E. Metode Layanan Konseling Secara Umum**

Metode konseling individu merupakan cara kerja yang dipergunakan setelah eksplorasi dan identifikasi permasalahan yang dilaksanakan dalam penyelenggaraan konseling individu. Umumnya sudah dijabarkan pada buku Tohirin terdapat tiga teknis metode konseling yang dapat dilaksanakan yakni:

1. Metode direktif. Metode direktif atau disebut juga sebagai metode langsung untuk proses konseling ini yang paling berperan ataupun aktif yaitu guru BK, sementara peserta didik sifatnya menerima keputusan dan perlakuan yang disampaikan oleh pembimbing. Hal ini pendidik bimbingan konseling membuat keputusan dan nasehat untuk langsung diberikan kepada individu atau siswa yang mempunyai masalah.

---

<sup>61</sup> Angga Putra, dkk, *Bimbingan dan Konseling: Solusi Pendidikan Karakter Anak Sekolah Dasar*,...hal. 52-53.

2. Metode non direktif. metode konseling ini dibuat menurut metode clean centered atau yang menekankan terhadap peserta didik yaitu konseling menekankan terhadap peserta didik. Guru sebagai bimbingan konseling dalam praktek konseling non direktif hanya menampung diskusi, yang mempunyai peran yaitu peserta didik sendiri. Peserta didik bebas untuk berbicara sementara guru BK hanya mengarahkan dan menampung.
3. Metode eklektik. Realitasnya bahwa tidak seluruh teori yang sesuai bagi seluruh orang seluruh permasalahan peserta didik serta seluruh keadaan konseling. Peserta didik di madrasah atau sekolah mempunyai jenis-jenis kepribadian yang berbeda. Dari itu tidak mungkin menerapkan metode konseling non direktif ataupun direktif saja. Supaya konseling berhasil dengan efisien dan efektif, tentu harus melihat Siapa peserta didik yang akan dibimbing atau ditolong serta permasalahan yang dialami peserta didik dan melihat keadaan konseling.

Dalam proses konseling ini diperlukan metode elektrik yakni kombinasi diantara metode direktif dan non direktif. Yakni dalam memberikan saran dari Guru bimbingan konseling dan memberikan arahan serta keleluasaan terhadap peserta didik atau individu. Apabila tidak dapat mempergunakan metode direktif ataupun non direktif sehingga dapat mengkombinasikan dua metode konseling tersebut dinamakan dengan metode eklektik.<sup>62</sup>

Selanjutnya, metode didefinisikan sebagai teknis dalam mendekati permasalahan sehingga didapatkan hasil yang memberikan kepuasan, sedangkan teknik adalah aplikasi metode ini dalam aplikasi. Kesuksesan sebuah aktivitas ada dalam penyelenggaraan tersebut sehingga dengan penyelenggaraan konseling dan bimbingan akan menunjang kesuksesan yang akan diraih. Terdapat dua metode secara umum pada penyelenggaraan bimbingan dan konseling yakni metode langsung ataupun tidak langsung.<sup>63</sup>

1. Metode langsung. Dapat juga dinyatakan dengan metode komunikasi langsung merupakan teknis yang mana pembimbing berkomunikasi dengan langsung (*face to face*) dengan siswa yang dibimbingnya.
2. *Group Guidance* (Metode bimbingan kelompok). Teknis ini dilaksanakan dalam membantu klien atau peserta didik untuk menemukan solusi permasalahan dengan aktivitas kelompok. Pelaksanaan bimbingan kelompok diantaranya bertujuan agar membantu menanggulangi permasalahan secara bersama-sama ataupun mendorong seseorang dalam dapat menghadapi permasalahan dengan

---

<sup>62</sup> Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah (berbasis intregasi)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 297-301.

<sup>63</sup> Namora Lumongga Lubis, *Memahami dasar-dasar Konseling dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: KENCANA Prenadamedia Group, 2014, hal. 197.

memposisikannya dalam suatu kelompok.

3. Metode konseling individual atau bimbingan Individual. Aktivitas ini konselor diharuskan dapat mempunyai sikap yang penuh empati dan Simpati. Konselor dalam hal ini menjalankan komunikasi secara langsung terhadap klien atau peserta didik. Syahrini dulu jalankan agar dapat menyembuhkan Sama halnya seperti psikoterapi individual atau konseling Individual.
4. Metode tidak langsung. Metode ini yaitu konseling atau bimbingan yang dilaksanakan dengan media komunikasi. Hal ini dilaksanakan secara kelompok atau individual ataupun bahkan cara massal.

Maka kesimpulannya dengan cara mengimplementasikan metode konseling ini yakni konselor yang mengarahkan dan menasehati peserta didik sesuai dengan permasalahannya serta dalam kondisi yang lain konsuler diberikan kelulusan terhadap peserta didik agar dapat berbicara sementara pendidik hanya memberikan arahan saja. Adapun penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling agar dapat terlaksana dengan optimal apabila pendidik bimbingan dan tasnan ini mempunyai keterampilan yang berpikir secara kreatif, pendidik dapat menjadi sahabat untuk peserta didik. Dengan pendekatan yang baik terbuka dan bersikap ramah terhadap peserta didik sehingga sebaliknya Respon yang baik dari peserta didik pun akan timbul dengan sendirinya.

## **F. Prinsip-prinsip Bimbingan Konseling**

Dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling ada beberapa prinsip yang diperlukan sebagai landasan atau fondasi untuk pelayanan ini. Antara asal dari prinsip ini berasal dari kajian filosofi, hasil pengalaman dan pelatihan konsep-konsep mengenai hakikat manusia, kehidupan dan perkembangan manusia dalam konteks sosial, budaya, fungsi, tujuan, pengertian, dan proses pelaksanaan bimbingan konseling.

Berdasarkan Elfi Mu'awanah terdapat sebagian hal yang harus diperhatikan supaya dapat menjalankan pelayanan bimbingan dengan baik, yakni prinsip-prinsip seperti dibawah ini:

1. Kesuksesan layanan bimbingan di sekolah harus memperhatikan kesadaran dan kesediaan peserta didik tersebut. Tanpa terdapatnya hal ini layanan bimbingan tidak akan terlaksana dengan maksimal. Maka dari itu upaya-upaya yang dilakukan pertama-tama oleh seorang pembimbing di sekolah yaitu memberikan penanaman kesadaran mengenai bimbingan yang sangat penting untuk dirinya sendiri kemudian diberikan layanan bimbingan.
2. Peserta didik yang termasuk makhluk yang unik maknanya itu strategi satu sama lainnya punya perbedaan tersendiri. Maka dengan demikian harus dilakukan pemahaman mengenai setiap sifat.

3. Peserta didik sebagai orang yang termasuk kebulatan. Perilaku yang diwarnai oleh kondisi fisik sosial dan psikis serta latar belakang lain sehingga kelainan perilaku dan memberikan bimbingan dengan baik.
4. Peserta didik merupakan seseorang yang berharga sehingga tetap dihormati, mereka peserta didik tidak boleh direndahkan dan diremehkan martabatnya baik dari kata-kata yang keluar dari konselor ataupun perbuatan. konselor harusnya memperlihatkan sikap yang hormat terhadap klien, memperlihatkan perhatian supaya klien mempercayai konselor tersebut. Perasaan terhadap proses pembimbingan yang harus sangat dibutuhkan. Dengan rasa kepercayaan terhadap mengemukakan pendapat yang sedang dihadapi tidak akan punya rasa curiga ragu-ragu maupun ketakutan tertentu.
5. Sebaiknya dalam memberikan pelayanan bimbingan seseorang peserta didik dianggap sebagai orang yang mempunyai kemampuan diantaranya kemampuan untuk menemukan solusi permasalahan.<sup>64</sup>

Berdasarkan pendapat Syamsu Yusuf dan Juntika, bahwa ada prinsip bagi pemberi bimbingan dan layanan, baik di luar sekolah atau di sekolah. Prinsip-prinsip itu seperti dibawah ini:

1. Bimbingan yang direncanakan untuk seluruh orang atau siswa, baik yang tidak bermasalah atau yang bermasalah.
2. Bimbingan bersifat individual, setiap orang bersifat luar biasa (tidak sama satu sama lain), dan dengan pengarahan orang dibantu dengan meningkatkan kemajuan keunikannya.
3. Bimbingan memfokuskan pada hal-hal yang positif, sebab pengarahan termasuk suatu cara dalam membangun cara pandang yang positif terhadap diri sendiri, memberi penghiburan dan potensi peluang untuk berkreasi.
4. Bimbingan adalah upaya bersama, pengarahan bukan sekedar kesalahan atau kewajiban pemandu, namun juga merupakan tanggung jawab pendidik dan direktur sekolah. Mereka berfungsi secara kolektif dalam siklus arah.
5. Pengambilan keputusan adalah hal mendasar dalam bimbingan. Bimbingan berperan dalam memberikan data dan nasihat kepada masyarakat, yang kesemuanya sangat membantu mereka dalam membuat keputusan.
6. Bimbingan terjadi dalam bermacam adegan (setting) kehidupan, penyampaian administrasi tidak hanya terjadi di sekolah, namun juga dalam lingkungan keluarga, organisasi/industri, lembaga pemerintah/rahasia, dan masyarakat secara keseluruhan.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Elfi Mu'awanah, *Bimbingan Konseling*, Jakarta: PT. Bina Ilmu, 2004, hal. 6-7.

<sup>65</sup> Syamsu Yusuf dan Juntika Nurigsan, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, hal. 17-19.

Dengan terdapat prinsip bimbingan dan konseling, sehingga sekolah dapat menjalankan program BK sejalan dengan prinsip yang telah tersedia. Dibawah ialah prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip-prinsip berhubungan dengan Sasaran Pelayanan
  - a. Bimbingan dan konseling memberikan pelayanan semua orang, kurang memperhatikan kedewasaan, orientasi, kewarganegaraan Bangsa, agama dan status sosial ekonomi.
  - b. Bimbingan dan konseling dengan cara pandang dan perilaku individu yang dibingkai dari berbagai bagian karakter yang rumit dan baru, maka administrasi pengarahan dan bimbingan perlu sampai pada keunikan dan intrik dari karakter individu tersebut.
  - c. Untuk meningkatkan pelayanan bimbingan sesuai kebutuhan individu yang ditunjuk, penting untuk menyadari dan memahami keunikan setiap orang dengan kualitas, kekurangan dan permasalahan yang berbeda.
  - d. Setiap bagian dari perkembangan individu mengandung faktor-faktor yang mungkin menyebabkan perspektif dan standar perilaku yang tidak merata. Oleh karena itu, administrasi pengarahan dan pemberian nasihat berencana untuk mendorong penyesuaian individu terhadap semua bidang keterlibatan dan harus mempertimbangkan bagian-bagian berbeda dari perkembangan masing-masing individu.
2. Prinsip-prinsip Berhubungan dengan Masalah Individu
  - a. Bimbingan dan konseling mengenai isu-isu yang mencakup dampak psikologi/keadaan seseorang terhadap perubahannya di rumah, di sekolah serta hubungan dengan pekerjaan dan kontak sosial, dan idealnya pengaruhnya terhadap psikologi seseorang dan iklim aktual.
  - b. Adanya kesenjangan sosial, menjadi pertimbangan perkembangan permasalahan masyarakat, yang seluruhnya menjadi perhatian mendasar dalam pelayanan bimbingan dan konseling.
3. Prinsip-prinsip berkenaan dengan Program Layanan
  - a. Bimbingan dan konseling adalah bagian penting dari upaya pelatihan dan kemajuan individu, maka proyek pengarahan dan bimbingan harus sejelankan dan dikoordinasikan dengan program pendidikan dan peningkatan masing-masing peserta didik.
  - b. Program bimbingan dan konseling harus dapat disejalankan dengan kebutuhan daerah setempat dan kondisi lembaga.
  - c. Program bimbingan dan konseling diselenggarakan dengan berkesinambungan dari tingkat sekolah terendah sampai tingkat sekolah paling tinggi.
  - d. Substansi dan pelaksanaan sistem program bimbingan dan konseling memerlukan evaluasi yang wajar dan khusus.
4. Prinsip-prinsip berhubungan dengan pelaksanaan dan tujuan layanan.

- a. Bimbingan dan konseling hendaknya ditujukan untuk menciptakan manusia yang pada akhirnya siap mengarahkan dirinya dalam menghadapi setiap persoalan.
- b. Dalam proses bimbingan dan konseling, pilihan-pilihan yang dibuat dan dilaksanakan oleh peserta didik sebaiknya didasarkan pada kemauannya sendiri, bukan atas desakan atau kemauan atau pihak lain.
- c. Masalah individual harus diselesaikan oleh para ahli di bidang yang sesuai dengan masalah utama.
- d. Kerjasama antara para pendidik bimbingan dan konseling, instruktur yang berbeda, dan wali siswa sangat menentukan konsekuensi dari administrasi pengarahannya.
- e. Pengambilan program pelayanan bimbingan dan konseling dilakukan melalui penggunaan yang paling ekstrem dari konsekuensi perkiraan dan penilaian orang-orang yang terkait dengan interaksi bantuan dan proyek pengarahannya dan bimbingan itu sendiri.<sup>66</sup>

Prinsip-prinsip pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah merupakan penegasan bahwa pelaksanaan bimbingan dan bimbingan harus memberi jenis bantuan yang dijelaskan dengan semua jenis kebutuhan peserta didik. Penyelenggaraan bimbingan dan konseling akan diarahkan oleh standar-standar tersebut, sehingga sejujurnya pendidik atau pengajar pengarahannya dapat mempunyai acuan yang positif sebelum menyelesaikan interaksi bimbingan dan konseling di sekolah.

## **G. Asas-asas Bimbingan Konseling**

Pelayanan bimbingan dan konseling merupakan pekerjaan profesional maka dari itu bimbingan selaku pekerjaan yang harus dilaksanakan secara profesional mengikuti prosedur yang memberikan jaminan efektivitas dan efisiensi proses dan hasil yang diperoleh.

Layanan bimbingan dan konseling dalam penyelenggaraannya sesuai dengan kaidah ini atau prosedur yang dikenal dengan asas-asas bimbingan konseling yakni berbagai ketetapan yang harus diterapkan pada proses pelaksanaannya. Prayitno menjelaskan terdapat 12 (dua belas) asas yang harus diimplementasikan pada aktivitas bimbingan dan konseling. Asas-asas bimbingan dan konseling yakni asas keterbukaan, kesukarelaan, kerahasiaan, kekinian, kegiatan, kemandirian, keterpaduan, kedinamisan, keahlian, kenormatifan, alih tangan dan tut wuri handayani. Adapun penjelasan mengenai asas-asas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Asas kerahasiaan. Asas kerahasiaan ini mengharapakan agar seluruh

---

<sup>66</sup> Suhertina, *Bimbingan dan Konseling*, Dumai: CV. Mifan Karya Sekawan, 2017, hal. 69-72.

informasi dan data mengenai klien (peserta didik) yang dijadikan sasaran bantuan layanan. Untuk itu, guru pembimbing mempunyai kewajiban penuh untuk menjaga dan menjaga segala informasi dan data agar benar-benar terjamin kerahasiaannya.

2. Asas kesukarelaan. Bilamana asas kesukarelaan benar-benar ditanamkan pada klien atau peserta didik, diyakini bahwa orang-orang yang menghadapi permasalahan akan dengan sengaja membawa masalah tersebut kepada pembimbing dalam melakukan bimbingan.
3. Asas keterbukaan. Asas keterbukaan yang efektif terjadi untuk suasana keterbukaan. Baik klien dan konselor harus terbuka. Keterbukaan ini tidak hanya bermakna kesediaan dalam mengakui ide-ide dari luar, namun dalam situasi ini, yang lebih penting ialah setiap individu yang terlibat erat akan membuka diri dalam mengatasi permasalahan yang ada.
4. Asas kekinian. Permasalahan individu yang ditangani ialah isu-isu yang sedang dirasa saat ini, bukan isu-isu yang sudah terjadi secara proaktif, dan bukan isu-isu yang akan diketahui apa yang akan terjadi. Standar yang berlaku saat ini juga menyimpulkan bahwa konselor tidak boleh menunda pemberian bantuan. Dia harus mengutamakan keuntungan klien di atas segalanya.
5. Asas kemandirian. Hal-hal yang menyangkut dalam pemberian layanan hendaknya terus menerus memberdayakan kebebasan pada individu yang diarahkan, jangan sampai individu yang diarahkan menjadi tunduk pada orang lain terutama para pembina/konselor.
6. Asas kegiatan. Segala upaya layanan bimbingan dan konseling akan memberikan hasil tanpa tujuan jika orang yang diarahkan tidak menyelesaikan latihan untuk mencapai tujuan pengarahan. Dampak dari upaya-upaya yang terarah tidak dapat dilakukan tanpa pihak lain, melainkan harus dicapai oleh orang-orang yang berkepentingan.
7. Asas kedinamisan. Upaya pemberian layanan dan bimbingan memerlukan perubahan pada orang-orang yang diarahkan, khususnya perbaikan dalam perilaku. Perubahan bukan sekadar mengulangi hal-hal lama dan suram, namun perubahan yang umumnya mendorong restorasi, sesuatu yang dikembangkan lebih jauh.
8. Asas keterpaduan. Layanan bimbingan dan konseling yakni menggabungkan berbagai bagian dari individu yang diarahkan, karena diketahui bahwa individu yang diarahkan mempunyai sudut pandang yang berbeda-beda, jika situasinya tidak disepakati dan dipadukan justru akan menimbulkan beberapa permasalahan.
9. Asas kenormatifan. Usaha bimbingan dan konseling tidak boleh berkuat dengan standar yang bersangkutan, baik mengenai standar yang ketat, standar standar, standar hukum/negara, standar logis atau kecenderungan sehari-hari. Pedoman normatifitas ini diterapkan pada substansi dan

interaksi pemberian bimbingan dan konseling.

10. Asas keahlian. Upaya layanan bimbingan dan konseling dengan konsisten, terencana dan menggunakan metode dan perangkat yang memuaskan. Oleh karena itu, para konselor perlu mendapatkan persiapan yang memadai, agar usaha pengangkutan bantuan tersebut berhasil.
11. Asas alih tangan. Artinya asas ini mengasumsikan seorang petugas yang memberikan arahan dan pembimbing telah memanfaatkan seluruh keterampilan agar menolong klien dan belum mempunyai pilihan untuk membantu secara nyata, maka pada saat itu pejabat tersebut akan memindahkan klien tersebut ke pejabat atau organisasi lain. siapa yang lebih menguasai.
12. Asas tutwuri handayani. Asas ini memperlihatkan kondisi yang direncanakan akan dibuat di dalam struktur hubungan umum antara pembimbing dan yang di bombing.<sup>67</sup>

## H. Jenis-jenis Layanan Bimbingan Konseling

Untuk menumbuhkan kemampuan peserta didik dan membantu dalam mengatasi masalah yang dihadapinya, pemberian bantuan dan pengarahan kegiatan yang terkoordinasi, disesuaikan dan terkoordinasi sangat penting. Seseorang yang memiliki keterampilan sebagai pendidik pengawas, aset yang dapat diakses, dan kantor pendukung. Pertimbangan sekolah biasanya pada peserta didik yang bermasalah, namun saat ini berpusat pada peserta didik yang biasa-biasa saja, tidak memiliki masalah, terbanyak jumlahnya, dan berpotensi untuk diciptakan.

Melayani jumlah siswa yang banyak di sekolah, perlu adanya guru pembimbing yang profesional lulusan S1 bimbingan dan konseling. Hal ini bertujuan untuk menjaga nama baik sekolah tersebut dan citra bimbingan dan konseling yang belakangan ini terkesan kurang baik sebab dilakukan oleh bukan guru pembimbing yang tidak bekerja dengan profesional. Adapun perbandingan guru pembimbing dengan banyaknya jumlah peserta didik adalah maksimal 1:200, maksudnya setiap seorang guru pembimbing melayani 200 peserta didik dalam setahun. Maka demikian, pembimbing akan memberikan layanan dan bimbingan konseling individual dan bimbingan kelompok secara terencana dan terukur.<sup>68</sup>

Menurut kurikulum SMU 1994, aktivitas layanan bimbingan dan konseling terbagi atas : (1) layanan informasi, (2) layanan orientasi, (3) layanan bimbingan penyaluran dan penempatan, (4) layanan konseling

---

<sup>67</sup> Prayitno dan Erman Amti, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: Rieneka Cipta, 2009, hal. 115.

<sup>68</sup> Sofyan S. Willis, *Konseling Individual Teori dan Praktek*, Bandung: CV. Alfabeta, 2013, hal. 32-33.

perseorangan, (5) layanan bimbingan belajar, (6) layanan bimbingan kelompok.<sup>69</sup>

Jenis-jenis layanan yang dilakukan dalam pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah, secara umum sebagai berikut:

#### 1. Layanan orientasi

Layanan orientasi merupakan layanan bimbingan dan konseling yang mengarahkan peserta didik dalam hal upaya memberikan pemahaman terhadap lingkungan (lingkungan sekolah) yang baru dimasuki siswa, hal tersebut bertujuan untuk mempermudah dan memperlancar pergaulan setiap dari siswa pada lingkungan baru di sekolah tersebut. Seperti:

- a. Mengetahui lingkungan sekolah dan fasilitas-fasilitas yang dimiliki sekolah seperti jumlah gedung, perpustakaan, masjid, kamar kecil, ruang kelas, lapangan olah raga, dan lain sebagainya.
- b. Hak dan kewajiban bagi peserta didik yang harus dipatuhi selama berada dalam lingkungan sekolah, seperti hal mendapatkan pembelajaran dan membayar pembayaran sekolah.
- c. Organisasi peserta didik (OSIS) atau organisasi lainnya yang ada di sekolah.
- d. Kurikulum yang diterapkan di sekolah, apakah menggunakan kurikulum KTSP ataupun kurikulum 2013 sebagai bentuk pembelajaran bagi peserta didik nanti kedepannya.
- e. Layanan bimbingan konseling di sekolah seperti pengenalan tentang guru pembimbing, konselor, ruang bimbingan konseling, dan lain sebagainya.<sup>70</sup>

#### 2. Layanan informasi

Layanan informasi mempunyai tujuan dalam pemberian bekal bagi siswa dengan bermacam pemahaman dan pengetahuan segala hal yang berkaitan dengan diri mereka sendiri, merencanakan dan mampu melakukan pengembangan setiap dari pola kehidupan sebagai seorang pelajar, anggota keluarga dan masyarakat. Seperti:

- a. Menjadi acuan untuk meningkatkan kegiatan-kegiatan dan keberhasilan proses belajar mengajar.
- b. Melakukan pengembangan atas setiap cita-cita peserta didik.
- c. Mampu melakukan akan penyelenggaraan atas kehidupan sehari-hari dan berani dalam pengambilan keputusan.

Dalam hal pengembangan kemandirian maka peserta didik diharapkan mampu:

- a. Penguasaan dan oemahaman peserta didik dalam pemahaman

---

<sup>69</sup> Sofyan S. Willis, *Konseling Individual Teori dan Praktek*,...hal. 33.

<sup>70</sup> Hidayah Quraisy dan Suardi, *Bimbingan Konseling di Sekolah*, Yogyakarta: WR, 2016, hal. 53.

- informasi yang diperlukan sehingga diharapkan agar peserta didik mampu memahami dan lingkungan secara objektif.
- b. Memiliki kepribadian dinamis dan positif.
  - c. Dapat membuat setiap permasalahan keputusan
  - d. Bisa memilih dan mengarahkan diri untuk kepada kegiatan-kegiatan yang lebih memberikan manfaat sejalan dengan segala keputusan yang diambil, sehingga seseorang tersebut mampu mengaktualisasikan dirinya secara maksimal.<sup>71</sup>
3. Layanan penyaluran dan penempatan
- a. Layanan penyaluran dan penempatan merupakan layanan dan bimbingan konseling yang mengarahkan siswa (klien mendapatkan penempatan dan penyaluran yang tepat, misal penempatan dan penyaluran di dalam kelas, program bidang studi, program latihan, magang, kelompok belajar, aktivitas ekstra kurikuler) perihal ini tentu sejalan dengan akat dan minat, dan keadaan pribadi setiap peserta didik.
  - b. Tujuan dan fungsi dari adanya layanan penyaluran dan penempatan kepada siswa yang memberikan kemungkinan tetap terhadap pilihan dan posisi yang sesuai, yaitu berhubungan dengan penjurusan, kelompok belajar, program latihan, pilihan pekerjaan, kegiatan ekstra kurikuler, dan pendidikan yang jauh lebih besar sejalan dengan psikis dan fisiknya. Sehingga jika perihal ini dilaksanakan menyebabkan yang terkait (siswa) berkembang secara optimal.<sup>72</sup>
  - c. Materi umum layanan penyaluran dan penempatan
 

Materi ini dapat di angkat dengan layanan penyaluran dan penempatan ada setidaknya ada beberapa macam, yakni melingkupi:

    - 1) Penempatan dalam kelas, hal ini menurut ciri-ciri dank keadaan pribadi dan hubungan sosial peserta didik serta asas “pemerataan”.
    - 2) Penyaluran dan penempatan kedalam kelompok belajar, hal ini mengacu kepada kemampuan dan kelompok “campuran”. Layanan ini memiliki tujuan pokok berupa memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk maju sejalan dengan keterampilan masing-masing dan menjadi wadah belajar bersama.
    - 3) Penempatan dan penyaluran pada kelompok ekstra kurikuler. Pada tahapan ini dapat membantu peserta didik dalam menyelesaikan diri dengan teman-teman dan dalam usaha menempatkan pada teman-teman baru.
    - 4) Penempatan dan penyaluran/program studi. Pada layanan ini

---

<sup>71</sup> Abu Bakar M. Luddin, *Dasar-Dasar Konseling Tinjauan Teori dan Praktik*, Bandung: Citapusaka, 2010, hal. 69.

<sup>72</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 45.

diperlukan untuk memberikan kepada Peserta didik agar mampu menyusun rencana dan membuat keputusan dengan bijaksana.

- 5) Penempatan dan penyaluran ke dalam pendidikan lanjutan, yakni bantuan yang diberikan dalam pengembangan dan penyusunan rencana pendidikan bagi Peserta didik akurat dengan kemampuan minat, bakat, dasar, dan keahlian keuangan.
- 6) Penempatan dan penyaluran ke dalam pekerjaan atau jabatan. layanan ini membutuhkan adanya kerjasama Antara konselor dan guru, karena guru adalah pengelola kelas dan proses pembelajaran murid.<sup>73</sup>

Layanan penempatan dan penyaluran ini akan mendapati kesuksesan jika mendapat dukungan yang kuat beberapa unsur guru, dan orang tua Peserta didik. Hal ini tentu bahwa bila konselor, guru, orang tua Peserta didik kompak dan matang dalam melayani layanan penempatan dan penyaluran demi kesuksesan dan keberhasilan anak, maka akan sangat diharapkan perkembangan anak pada jalur yang tepat.

#### 4. Layanan pembelajaran

- a. Layanan pembelajaran merupakan layanan bimbingan dan konseling yang mengarahkan setiap peserta didik (klien) untuk melakukan pengembangan hal-hal yang berhubungan dengan setiap sikap dan perilaku belajar yang baik, materi pembelajaran yang cocok serta kemampuan dalam menangkap pembelajaran serta dengan bermacam aspek aktivitas-aktivitas dan tujuan belajar.
- b. Tujuan dan fungsi layanan pembelajaran

Layanan pembelajaran ini memiliki arti tujuan agar siswa dengan kemandiriannya dapat mengembangkan dan memahami kebiasaan dan sikap belajar yang baik serta memungkinkan untuk memperoleh materi belajar dan keterampilan yang sesuai dengan kesulitan dan kecepatan belajarnya, dan menuntun setiap peserta didik kepada perkembangan dan kehidupan dirinya. Adapun fungsi utama dari layanan pembelajaran merupakan pengembangan dan pemeliharaan.

- c. Materi umum layanan pembelajaran

Materi yang dapat diambil dengan pelayanan pembelajaran terdapat sebagian jenis cara, yakni:

- 1) Mengembangkan pemahaman tentang diri, terutama pemahaman sikap, sifat, kebiasaan, bakat, minat, kekuatan-kekuatan dan penyalurannya, kelemahan-kelemahan dan penanggulannya, an usaha-usaha pencapaian cita-cita, dan perencanaan masa depan.

---

<sup>73</sup> Priyanto dan Erman Anti, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: Rineka Cipta, 1999, hal. 272-278.

- 2) Mengembangkan kemampuan komunikasi, bertingkah laku dalam hubungan bermasyarakat dengan teman sebaya, guru, orang tua dan masyarakat.
  - 3) Mengembangkan sikap dan kebiasaan dalam berdisiplin belajar dan berlatih secara efektif dan efisien.
  - 4) Penguasaan terhadap materi pelajaran, baik ilmu pengetahuan teknologi dan kesenian.
  - 5) Membantu memantapkan penempatan karier yang ingin dicapai dan dikembangkan melalui orientasi dan informasi karier.
  - 6) Pengembangan keterampilan belajar, meliputi: membaca, menulis, bertanya dan menjawab.
  - 7) Pengajaran perbaikan.
  - 8) Program pengayaan.<sup>74</sup>
5. Layanan konseling individual
- a. Layanan konseling individual merupakan layanan bimbingan dan konseling yang diberikan dan dimungkinkan peserta didik mendapatkan layanan bimbingan langsung secara tatap muka dengan guru pembimbing/konselor dalam rangka membantu dan mengatasi permasalahannya.
  - b. Tujuan dan fungsi layanan individual
 

Layanan konseling individual berfungsi sebagai upaya Peserta didik untuk mendapatkan layanan bimbingan secara tatap muka dengan guru pembimbing di sekolah dalam rangka membantu dan mengatasi permasalahannya. Adapun fungsi utama dari layanan konseling individual adalah fungsi pengentasan.

Pelayan usaha dalam pengentasan permasalahan yang dihadapi Peserta didik, dapat mengikuti beberapa hal berikut ini:<sup>75</sup>

    - 1) Pengenalan dan pemahaman permasalahan.
    - 2) Analisis yang akurat terhadap sebab-sebab timbulnya masalah.
    - 3) Aplikasi dan melakukan pemecahan masalah.
    - 4) Evaluasi, baik evaluasi awal, proses ataupun evaluasi akhir.
    - 5) Tindak lanjut.
6. Layanan bimbingan kelompok
- Layanan bimbingan kelompok adalah bimbingan yang diberikan kepada sekelompok peserta didik untuk memecahkan secara bersama-sama atas masalah-masalah yang dapat menghambat perkembangan peserta didik.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling*,...hal. 46.

<sup>75</sup> Prayitno, *Profesionalisasi Konseling dan Pendidikan Konselor*, Jakarta: P21, PTK, 1987, hal. 69.

<sup>76</sup> Sofyan S. Willis, *Konseling Individual Teori dan Praktek*,...hal. 35.

## I. Ruang Lingkup Bimbingan Konseling

Bimbingan dan konseling merupakan suatu yang integral dari pendidikan di Indonesia. Sebagai sebuah layanan profesional, kegiatan bimbingan dan konseling tidak dapat hanya dilakukan dengan cara sembarangan, namun harus berangkat dan berpijak pada suatu landasan yang kuat, yang didasarkan pada hasil pemikiran dan penelitian yang mendalam.

Layanan bimbingan dan konseling tidaklah terlepas dari adanya proses belajar mengajar di sebuah sekolah atau madrasah, karena dengan adanya layanan bimbingan dan konseling di sekolah atau madrasah setidaknya peserta didik akan mengetahui potensi pada dirinya dan segala komponen yang ada didalamnya. Oleh karena demikian dalam pelayanan bimbingan dan konseling khususnya bagi para konselor, melalui pada tulisan ini akan dipaparkan beberapa hal yang berkaitan dengan bidang bimbingan dan konseling.

Ruang lingkup bimbingan dan konseling di sekolah atau madrasah merupakan sebuah kegiatan yang sistematis, terarah dan berkelanjutan. Maka dengan demikian, pelayanan bimbingan dan konseling harus selalu memperdulikan setiap karakteristik atas tujuan pendidikan, kurikulum dan peserta didik, sehingga ini menjadi penting dalam memahami bidang-bidang bimbingan dan konseling.

Terdapat empat bidang bimbingan dan konseling yang ada di sekolah menjadi layanan yang harus terpenuhi terhadap peserta didik. Adapun terdiri dari bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan akademik (belajar), serta bimbingan karier.<sup>77</sup> Tetapi dalam perkembangannya, bidang bimbingan menjadi terbagi pada tiga bidang yakni bidang pribadi-sosial, bidang belajar, dan bidang karier. Bidang ini disebabkan karena bidang pribadi dan bidang sosial saling berkaitan dan memengaruhi, dengan individu dikatakan memiliki pribadi yang baik, apabila seseorang tersebut j mempunyai kemampuan atau keahlian untuk bersosialisasi dengan baik.<sup>78</sup>

### 1. Bimbingan konseling pribadi

Bimbingan konseling pribadi, memiliki pengertian yaitu suatu upaya layanan bantuan dari konselor atau guru bimbingan konseling terhadap peserta didik untuk memahami, menerima, mengarahkan, mengambil keputusan, dan merealisasikan keputusannya dengan bertanggung jawab tentang hal-hal yang menjadi aspek pribadinya, sehingga dapat mencapai perkembangan pribadi yang optimal dan

---

<sup>77</sup> Ahmad Susanto, *Bimbingan dan Konseling di sekolah: Konsep, Teori, dan Aplikasinya*, Rawamangun: Prenamedia Group, 2018, hal. 13.

<sup>78</sup> W. S. Winkel dan M. Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*,...hal. 113.

mencapai kebahagiaan, kesejahteraan dan keselamatan dalam kehidupannya.

Bimbingan konseling pribadi memiliki tujuan yaitu untuk membantu peserta didik agar mampu 1) memahami potensi diri dan memahami kelebihan dan kekurangannya, baik kondisi fisik ataupun psikis, 2) mengembangkan potensi pada diri untuk memperoleh kesuksesan dalam hidup, 3) menerima setiap kelemahan kondisi diri dan mengatasinya dengan cara yang baik-baik, 4) mencapai keselarasan perkembangan antara cipta-rasa-karsa, 5) mencapai kematangan atau kedewasaan cipta-rasa-karsas dengan tepat dalam kehidupan sesuai dengan nilai-nilai baik, 6) mengaplikasikan diri sesuai dengan potensi diri dengan baik serta berdasarkan nilai-nilai luhur budaya dan agama.

Adapun ruang lingkup pada bimbingan konseling pribadi meliputi pemahaman diri, pengembangan kelebihan diri, pengentasan kelemahan diri, keselarasan perkembangan cipta-rasa-karsa, serta aktualisasi diri secara bertanggung jawab.<sup>79</sup>

## 2. Bimbingan konseling sosial

Bimbingan konseling sosial yaitu membantu peserta didik dalam memahami, mengamati, dan membina keterampilan hubungan sosial yang sehat dan efektif dengan teman sebaya, kerabat, dan individu dari lingkungan sosial yang lebih luas.<sup>80</sup>

Bimbingan konseling sosial memiliki tujuan yaitu untuk membantu peserta didik atau konseli agar mampu 1) berempati terhadap kondisi orang lain, 2) memahami berbagai macam latar belakang sosial budaya, 3) menghormati dan menghargai orang lain, 4) menyesuaikan dengan nilai dan norma yang berlaku, 5) berintraksi sosial yang aktif, 6) bekerja sama dengan orang lain dan bertanggung jawab, 7) mengatadi setiap konflik dengan orang lain berdasarkan dengan prinsip dan ketentuan yang menguntungkan.

Adapun ruang lingkup bimbingan konseling sosial meliputi pemahaman akan keberagaman budaya, nilai-nilai dan norma sosial, sikap sosial yang positif (empati, altruistis, toleran, peduli, dan kerja sama), keterampilan menyelesaikan konflik dengan cara yang produktif, dan menggunakan keterampilan hubungan sosial yang efektif.<sup>81</sup>

## 3. Bimbingan konseling belajar

Bimbingan konseling belajar memiliki pengertian yakni proses

<sup>79</sup> Gede Danu Setiawan, *Profesi Bimbingan dan Konseling: Membangun Profesi BK yang Profesional*, Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media, 2021, hal. 56-57.

<sup>80</sup> Rahmiwati Marsinun, *Bimbangan dan Konseling Sosial*, Surabaya: Pustaka Aksara, 2020, hal. 16.

<sup>81</sup> Gede Danu Setiawan, *Profesi Bimbingan dan Konseling: Membangun Profesi BK yang Profesional*,...hal. 57-58.

pemberian bantuan konselor atau guru bimbingan konseling kepada peserta didik dalam mengenali jati diri untuk belajar, memiliki sikap dan keterampilan belajar, pandai dalam merencanakan pendidikan, memiliki kesiapan dalam menghadapi ujian, memiliki kebiasaan belajar dengan teratur dan terarah serta mencapai hasil yang optimal, mencapai kesuksesan, kesejahteraan, dan kebahagiaan dalam hidup.

Bimbingan konseling belajar memiliki tujuan berupa untuk membantu peserta didik supaya 1) menyadari kemampuan diri dalam melaksanakan belajar dan mengetahui setiap hambatan-hambatan dalam pelaksanaan belajar, 2) mempunyai sikap dan kebiasaan belajar yang baik, 3) memiliki keinginan untuk terus belajar sampai akhir hayat, 4) memiliki keterampilan belajar yang efektif, 5) memiliki keterampilan perencanaan dan penetapan pendidikan, 6) serta memiliki kesiapan dalam menghadapi setiap ujian yang datang.

Adapun ruang lingkup bimbingan konseling belajar meliputi sikap, pengetahuan, keterampilan yang menunjang efisiensi dan keefektifan belajar pada satuan pendidikan dan sepanjang hidupnya, menyelesaikan studi pada satuan pendidikan, menentukan studi pendidikan lanjut, dan memiliki prestasi akademik ataupun non akademik dalam pendidikan, dalam dunia kerja dan kehidupan bermasyarakat.<sup>82</sup>

#### 4. Bimbingan konseling karier

Bimbingan konseling karier memiliki pengertian yakni proses pemberian bantuan konselor atau guru bimbingan belajar kepada peserta didik guna untuk mengalami pertumbuhan, perkembangan, eksplorasi, aspirasi dan pengambilan keputusan karier sepanjang masa hidupnya dengan secara rasional dan realistis berdasarkan hal-hal informasi tentang diri dan kesempatan yang ada sehingga mencapai kesuksesan dalam hidupnya.

Bimbingan konseling karier memiliki tujuan berupa peserta didik akan 1) memiliki pemahaman diri (kapasitas, minat dan karakter) terkait dengan pekerjaan, 2) mengetahui pengetahuan pekerjaan dan informasi karier yang mendukung kemampuan profesi yang matang, 3) mempunyai cara pandang yang inspiratif terhadap dunia kerja, 4) memiliki kemampuan kepribadian untuk membentuk identitas karier, dengan mengenali ciri-ciri pekerjaan, prasyarat kapasitas yang diharapkan, iklim sosiopsikologis, prospek kerja, memiliki rencana untuk masa depan, yaitu dengan merumuskan kehidupan dengan rasional untuk mendapatkan apa yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi lingkungan sehari-hari seseorang, membentuk

---

<sup>82</sup> Gede Danu Setiawan, *Profesi Bimbingan dan Konseling: Membangun Profesi BK yang Profesional*,...hal. 58-59.

pola karier, kemampuan memahami dan memiliki pilihan untuk memutuskan.

Adapun ruang lingkup bimbingan konseling karier yaitu adanya pengembangan sikap positif terhadap pekerjaan, pengembangan keterampilan menempuh masa transisi secara positif dari masa bersekolah ke masa dunia kerja, mengembangkan akan kesadaran terhadap berbagai pilihan karier, informasi pekerjaan, ketentuan sekolah dan pelatihan kerja, kesadaran akan hubungan dengan berbagai macam tujuan hidup berupa nilai, bakat, minat, kepandaian dan kepribadian masing-masing. Oleh karena itu hal, hal demikian harus berurutan dan berkesinambungan, kompetensi peserta didik difasilitasi bimbingan dan konseling dalam setiap jenjang pendidikan dasar dan menengah.<sup>83</sup>

Bimbingan konseling pada dasarnya memiliki rencana-rencana atau program yang sudah terstruktur, program tersebut diantaranya adalah:

- a. Program bimbingan dan konseling dalam bidang pendidikan. Kompleksnya masalah-masalah di bidang pendidikan, bimbingan dan konseling sangat diperlukan bagi peserta didik agar mereka dapat mengatasi tantangan-tantangan yang berhubungan dengan masalah-masalah dari dalam diri mereka, lingkungan dan kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi dalam dunia pendidikan.

Adapun program-program bimbingan dan konseling pada pendidikan antara lain:

- 1) Menyediakan kesempatan yang paling sebaik-baiknya kepada peserta didik untuk menemukan kemampuan, minat dan kesanggupan dalam dirinya serta menggugahnya untuk menyukai dan selalu meminta nasehat dari pengajar sebagai pembimbing agama. Firman Allah SWT dalam Q.S Hud ayat 93. Sebagaimana artinya:

*Dan (dia berkata): "Hai kaumku, berbuatlah menurut kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan ditimpa azab yang menghinakannya dan siapa yang berdusta. Dan tunggulah azab (Tuhan), sesungguhnya akupun menunggu bersama kamu (Q.S Hud: (11): 93).*

- 2) Menyediakan informasi-informasi yang signifikan dan relevan dengan kegiatan studi lanjutan yang sesuai dengan bakat, minat dan kapasitas kemampuan dari masing-masing individu peserta

---

<sup>83</sup> Elly Leo Fara, *Bimbingan Klasikal yang Aktif dan Menyenangkan: Dalam Layanan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: CV. Rasi Terbit, 2017, hal 81-84.

didik.

- 3) Menyediakan segala kapasitas ruang belajar anak dan memberikan bantuan yang menyangkut kesulitan-kesulitan belajar dengan menunjukkan strategi hebat untuk mereka.
- 4) Memyediakan kesempatan terbuka kepada anak yang baru memasuki jenjang sekolah lain agar terhindar dari masa perubahan yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam penyesuaian diri.<sup>84</sup>

Program bimbingan sebagaimana yang telah disebutkan diatas merupakan program bimbingan yang termasuk kedalam bimbingan yang bersifat kependidikan, membantu siswa atas segala permasalahan atau kesulitan yang dihadapi siswa dalam kegiatan pendidikan di lembaga sekolah atau madrasah.

- b. Program bimbingan dan konseling bidang sikap dan nilai-nilai  
Bimbingan dan konseling menjadi sangat penting untuk memberi nasihat dalam mentalitas dan nilai-nilai. Memberikan pintu terbuka kepada anak-anak untuk menumbuhkan mentalitas dan nilai-nilai sesuai dengan tujuan yang sangat ketat sehingga kerangka acuan yang ketat (contoh penting dari kehidupan keagamaan) dapat diharapkan untuk mengendalikan seluruh aktivitas kehidupan mereka di mata masyarakat. Selanjutnya, mentalitas untuk berhubungan dengan masyarakat atau iklim harus diciptakan melalui kekuatan instruktur yang ketat sebagai penasihat, di dalam dan di luar sekolah. Mentalitas dan nilai-nilai seperti itu akan terbentuk menjadi etika yang terhormat dan memiliki keselarasan antara individu, mendalam dan fisik dan lain-lain.
- c. Program bimbingan dan konseling bidang pembinaan kepribadian.

Bimbingan dan konseling dalam bidang pembinaan kepribadian merupakan hal yang penting bagi klien. Karena bidang ini sering menjadi masalah bagi klien. Bidang ini mempunyai hubungan yang erat dengan bidang penyusunan cara pandang dan nilai serta kesejahteraan psikologis, untuk itu hendaknya dihubungkan dengan upaya terarah di bidang ini.

Ajaran agama yang perlu ditekankan dalam masalah pembinaan kepribadian tersebut ialah terwujudnya keseimbangan hidup antara ruhani dan jasmani, duniawi dan ukhrawi, sosial dan individual, lahir dan batin bagi manusia menjadi faktor yang menentukan keberhasilan hidupnya.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling Islam*, Jakarta: Amzah, 2013, hal. 111.

<sup>85</sup> Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling Islam*,...hal. 120-121.

## J. Perbedaan Bimbingan dan Konseling

Perbedaan antara bimbingan dan konseling terletak pada tujuan pada segi isi kegiatan dan tenaga pendidik yang menyelenggarakan. Adapun dari sisi bimbingan sendiri, bimbingan lebih banyak kepada berkaitan dengan usaha pemberian informasi dan dengan kegiatan pengumpulan data tentang peserta didik dan lebih menekankan kepada segi pencegahan, berbeda dengan konseling merupakan bantuan yang dilaksanakan dengan bertatap muka langsung antara dua orang manusia yaitu konselor dan klien.

Dari segi tenaga, bimbingan dapat dilakukan oleh siapa saja seperti orangtua, guru, wali kelas, kepala sekolah, atau dewasa lainnya. Namun konseling hanya dapat dilakukan oleh orang-orang / pendidik yang telah terdidik atau terlatih. Oleh sebab itu, konseling menjadi bentuk khusus bimbingan atau layanan yang mampu diberikan oleh konselor kepada klien secara individu.<sup>86</sup>

Selain memiliki hubungan, bimbingan dan konseling memiliki perbedaan satu sama lain, diantaranya:

1. Konseling merupakan salah satu teknik yang mampu digunakan dalam memberikan bimbingan kepada setiap individu yang akan dan mendapatkan bimbingan.
2. Bimbingan memiliki sifat pencegahan (*preventif*) yaitu berupa bimbingan yang memberikan pencegahan kepada setiap individu sebelum melakukan sesuatu yang tidak baik atau salah, sedangkan konseling memiliki berupa sifat menyembuhkan atau mengobati (*kuratif*) dan memperbaiki (*korektif*).
3. Bimbingan awal mulanya memiliki prinsip untuk dilaksanakan secara berkelompok atau kolektif walaupun terkadang yang terjadi dilakukan secara individual, sedangkan konseling pada dasarnya dilakukan secara individual meskipun dalam situasi lainnya ada konseling yang dilakukan dengan cara berkelompok atau kolektif.

Ada beberapa hal kelompok yang terdapat pada bimbingan konseling antara lain:

1. Bimbingan dan konseling memiliki artian pelayanan bantuan dan bukan layanan pengajaran, sehingga bilamana guru pembimbing memasuki sebuah kelas dengan fokus utama adalah memberikan pelayanan secara langsung, baik layanan orientasi, bimbingan kelompok, dan bukan mengajarkan bimbingan dan konseling.
2. Pelayanan bimbingan dan konseling bisa dilakukan dengan perorangan maupun kelompok. Oleh karena itulah perannya guru kelas untuk memberikan kemudahan kepada pembimbing dalam melaksanakan

---

<sup>86</sup> Gusman Lesmana, *Penyusunan Perangkat Pelayanan Bimbingan dan Konseling*, Rawamangun: Kencana, 2021, hal. 11.

tugasnya menjadi sangatlah penting.

3. Arah kegiatan bimbingan dan konseling yaitu memberikan bantuan kepada setiap peserta didik untuk dapat melakukan kegiatan sehari-hari secara mandiri dan berkembang dengan optimal. Perkembangan yang optimal akan menjadikan perkembangan yang disesuaikan dengan kemampuan dan potensi dari setiap anak peserta didik.
4. Pelayanan bimbingan dan konseling ia tidak hanya berfokus kepada penanganan kasus masalah dalam belajar saja, akan tetapi mencakup kepada hal masalah pribadi, sosial dan karier.
5. Pelayanan bimbingan dan konseling dilaksanakan dengan jenis-jenis sebuah layanan tertentu, dan serta ditunjang dengan sejumlah kegiatan pendukung.
6. Pelayanan bimbingan dan konseling haruslah didasarkan pada norma-norma yang berlaku.<sup>87</sup>

## **K. Teknik dan Tahapan-tahapan konseling**

1. Teknik-teknik layanan bimbingan dan konseling adalah sebagai berikut:
  - a. Bimbingan konseling

Bimbingan kelompok ditunjukkan untuk mencegah berkembangnya masalah atau kesulitan pada diri peserta didik. Isi dari kegiatan bimbingan kelompok terdiri berupa penyampain informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah pendidikan, pekerjaan, pribadi dan masalah sosial. Penataan bimbingan kelompok pada dasarnya berbentuk kelas yang terdiri 15 sampai 20 orang. Pembelajaran yang diberikan kepada bimbingan kelompok adalah memperbaiki dan mengembangkan pemahaman diri dan pemahaman mengenai orang lain, sedangkan perubahan sikap merupakan tujuan yang tidak langsung.

Kegiatan bimbingan kelompok biasanya langsung dipimpin oleh guru pembimbing dan konseling (konselor) atau guru. Adapun kegiatan dalam pembelajarannya adanya alat-alat pelajaran seperti cerita-cerita yang tidak tamat, boneka dan film, atau pembimbing bisa langsung mendatangkan seseorang ahli untuk memberikan ceramah yang bersifat informatif. Kegiatan bimbingan kelompok pada umumnya menggunakan prinsip dan proses dinamika kelompok, seperti kegiatan sosiodrama, diskusi panel, dan teknik lainnya yang berkaitan dengan kegiatan kelompok.<sup>88</sup>

Dalam penyelenggaraan bimbingan kelompok memerlukan

---

<sup>87</sup> Hidayah Quraisy dan Suardi, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Yogyakarta: WR. 2019, hal. 10.

<sup>88</sup> Juntika Nurihsan, *Teknik Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011, hal. 97.

persiapan dan praktik yang memadai mulai langkah awal sampai evaluasi dan tindak lanjutnya.

#### 1) Langkah awal

Langkah atau tahap awal diselenggarakan berupa pembentukan kelompok sampai mengumpulkan para peserta didik yang siap melaksanakan kegiatan kelompok. Tahapan awal ini diawali dengan pemberian penjelasan hal-hal yang menyangkut adanya pemberian layanan bimbingan kelompok bagi setiap peserta didik, pengertian, tujuan, dan kegunaan bimbingan kelompok. Setelah tahapan ini selesai selanjutnya menghasilkan kelompok yang langsung merencanakan waktu dan tempat untuk menyelenggarakan kegiatan bimbingan kelompok.

#### 2) Perencanaan kegiatan

Bimbingan kelompok dalam perencanaannya meliputi penetapan: 1) materi layanan, 2) tujuan yang ingin dicapai, 3) sasaran kegiatan, 4) bahan atau sumber bahan untuk bimbingan kelompok, 5) rencana penilaian, 6) waktu dan tempat.

#### 3) Pelaksanaan kegiatan

Kegiatan yang telah direncanakan selanjutnya dilakukan melalui beberapa kegiatan berikut:

a) Persiapan menyeluruh yang meliputi persiapan fisik (tempat dan kelengkapan), persiapan bahan, persiapan keterampilan, dan persiapan administrasi. Adapun mengenai persiapan keterampilan pada bimbingan kelompok, guru bimbingan dan konseling diharapkan mampu melakukan beberapa teknik ini.

a) teknik umum yaitu “Tiga M”: mendengar dengan baik, memahami secara penuh, merespon secara tepat dan positif, penguatan dan keruntutan. b) keterampilan memberikan tanggapan: mengenal perasaan peserta didik, mengungkapkan perasaan diri, dan merefleksikan. c) keterampilan dalam memberikan pengarahannya: memberikan informasi, memberikan nasihat, bertanya secara langsung dan terbuka, memberikan contoh pribadi, mengupas masalah, dan menyimpulkan.

#### b) Pelaksanaan tahapan kegiatan.

Tahap 1 yaitu pembentukan. Tujuannya pengenalan, melibatkan dan memasukan diri. Kejadiannya: a) menyebutkan pengertian dan tujuan bimbingan kelompok, b) menjelaskan cara-cara dan asas-asas bimbingan kelompok, c) saling memperkenalkan dan mengungkapkan diri, d) teknis khusus, e) permainan pengakraban/penghangatan.

Tahap 2 yaitu peralihan.kejadiannya: a) memberikan penjelasan atas kegiatan yang akan ditempuh pada kegiatan

selanjutnya, b) menawarkan atau mengamati apakah setiap anggota sudah siap untuk menjalani kegiatan pada tahap selanjutnya, c) melakukan pembahasan atas suasana yang terjadi, d) meningkatkan dan adanya keikutsertaan setiap anggota e) kembali ke tahapan pertama/tahap pembentukan.

Tahap 3 yaitu kegiatan. Keegiatannya: a) pemimpin kelompok mengemukakan suatu masalah atau topic b) tanya jawab antara anggota dan pemimpin kelompok seputar hal-hal yang belum jelas dari sebuah masalah, c) membahas setiap masalah tersebut sampai tuntas, d) kegiatan selingan.

#### 4) Evaluasi kegiatan

Penilaian kegiatan bimbingan kelompok difokuskan pada perkembangan pribadi peserta didik dan hal-hal yang dirasakan mereka berguna. Penilaian dalam bimbingan kelompok dapat dilakukan dengan cara tertulis, baik melalui esai, daftar cek, maupun daftar isian sederhana. Secara tertulis peserta didik diminta untuk mengungkapkan segala perasaannya, pendapatnya, harapannya, minat dan sikapnya terhadap berbagai hal, baik yang telah dilakukan dalam hal kegiatan bimbingan kelompok (isi maupun proses) maupun kemungkinan keketerlibatannya pada kegiatan selanjutnya.

#### 5) Analisis dan tindak lanjut

Hasil penilaian bimbingan kelompok nantinya perlu dianalisis untuk mengetahui atas tindak lanjut kemajuan setiap peserta didik dan penyelenggaraan bimbingan kelompok. Dalam hal analisis ini, satu hal yang menarik bahwa analisis kemungkinan dilanjutkannya pembahasan topik atau masalah yang telah dibahas sebelumnya.

#### b. Konseling individual

Konseling individual merupakan proses belajar melalui hubungan khusus secara pribadi dalam wawancara antara konselor dan seorang peserta didik. Konseling ditunjukkan kepada individu yang normal, yang menghadapi kesukaran dalam masalah pendidikan, pekerjaan, dan sosial yang mana seseorang tersebut tidak mampu memilih dan memutuskannya sendiri.

Layanan bimbingan konseling individual bertujuan pemberian bantuan kepada individu untuk melakukan interpretasi setiap kejadian, melakukan pendalaman arti nilai hidup pribadi, sekarang ataupun dimasa yang akan datang. Konseling individu memberikan bantuan berupa untuk mengembangkan kesehatan mental, perubahan sikap, dan tingkah laku.

Ada beberapa teknik yang dapat dilakukan dalam bimbingan

konseling individual, yaitu: 1) menghampiri klien (*attending*), 2) empati, 3) refleksi, 4) eksplorasi, 5) menangkap pesan utama, 6) bertanya untuk membuka percakapan, 7) bertanya tertutup, 8) dorongan minimal, 9) interpretasi, 10) mengarahkan, 11) menyimpulkan sementara, 12) memimpin, 13) memfokus, 14) konfrontasi, 15) menjernihkan, 16) memudahkan, 17) diam, 18) mengambil inisiatif, 19) memberi nasihat, 20) memberi informasi, 21) merencanakan, 22) menyimpulkan.

c. **Konseling kelompok**

Konseling kelompok merupakan proses bantuan kepada peserta didik dengan tujuan memberikan kemudahan-kemudahan dalam melakukan perkembangan dan pertumbuhannya, serta penyembuhan. Konseling kelompok adalah suatu proses antar pribadi yang dinamis terpusat pada pemikiran dan perilaku yang sadar dan melibatkan fungsi-fungsi terapi seperti sifat permisif, orientasi pada kenyataan, saling mempercayai, saling menerima dan saling mendukung antar sesama kelompok bimbingan.

d. **Konsultasi**

Konsultasi program bimbingan dipandang sebagai suatu proses menyediakan bantuan teknis untuk guru, orang tua, administrator dan konselor lainnya dalam mengidentifikasi dan memperbaiki masalah yang membatasi setiap efektivitas peserta didik ataupun sekolah.

e. **Kolaborasi dengan personal sekolah, orang tua dan masyarakat**

Pada saat merencanakan atau melaksanakan program layanan bimbingan di sekolah, konselor dapat bekerja sama dengan segala elemen yang terkait seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru kelas, guru bidang studi, staf tata usaha, orang tua peserta didik, dan masyarakat lainnya.

Pada saat melakukan evaluasi program layanan dasar bimbingan, konselor dapat bekerja sama dengan pihak sekolah ataupun orang tua peserta didik, sehingga mereka dapat diminta untuk memberikan efektivitas program bimbingan konseling dan keterlibatan personal sekolah serta peserta didik atas pelaksanaan bimbingan dan konseling.

f. **Penggunaan teknologi dalam layanan bimbingan dan konseling**

1) **Penggunaan teknologi computer**

Upaya dalam layanan bimbingan dan konseling dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi komputer khususnya internet, adalah *E-counseling*. Konseling melalui email sering disebut dengan *Email therapy*, *online therapy*, *cyber counseling* atau *e-counseling*. *Email counseling* merupakan proses terapeutik

yang didalamnya termasuk menulis selain dengan bertemunya langsung dengan konselor.

## 2) Penggunaan teknologi telpon

Layanan bimbingan dan konseling juga dapat dilakukan dengan melalui telpon. Teknologi menjadi akses yang mudah dicapai, dioperasikan, mudah diakses oleh klien.

Etika pelayanan konseling dengan menggunakan telpon adalah sebagai berikut:

- a) Gunakan bahasa yang sopan sesuai dengan kondisi dan situasi klien.
- b) Gunakan suara lembut, volume yang rendah dan intonasi yang bersahabat.
- c) Dengan pembicaraan sampai selesai, jangan menyela kata-kata klien apalagi sewaktu klien berbicara.
- d) Mengembangkan perasaan senang dan berpikir positif tentang siapa pun yang menelepon.
- e) Catat hal-hal yang perlu menjadi perhatian.
- f) Memfokuskan pembicaraan untuk mengefektifkan penggunaan media komunikasi.
- g) Selalu mengakhiri pembicaraan dengan kesiapan untuk melakukan hubungan komunikasi tahap selanjutnya.<sup>89</sup>

## 2. Tahapan-tahapan layanan konseling

Secara umum proses konseling dibagi menjadi 3 tahapan yaitu :

- a. Tahap awal yang bertujuan untuk melakukan hubungan yang baik atas konseling yang menitikberatkan kepada klien, memperjelas dan mendefinisikan masalah, membuat penaksiran dan penjajakan, serta menegosiasikan kontrak.
- b. Tahap pertengahan (tahap kerja) yang bertujuan mendalami dan menginterpretasi masalah-masalah, isu dan kepedulian terhadap klien lebih jauh, agar hubungan konseling tetap selalu terjaga dengan baik serta dengan terus melakukan proses bimbingan dan konseling agar berjalan sesuai apa yang telah ditetapkan.
- c. Tahap Akhir (tahap tindakan) yang bertujuan memutuskan perubahan sikap dan perilaku yang memadai, terjadinya transfer of learning, melaksanakan perubahan perilaku serta mengakhiri hubungan konseling. Tahap akhir ini menjadi berhasil dan sukses ditandai dengan menurunnya kecemasan klien, adanya perubahan perilaku klien kearah yang baik, sehat dan dinamik, adanya rencana hidup di kemudian hari dengan melakukan program-program yang jelas serta terjadinya perubahan sikap positif yaitu mulai dapat mengintropeksi

---

<sup>89</sup> Juntika Nurihsan, *Teknik Bimbingan dan Konseling*,...hal. 97-100.

diri dan menghilangkan sikap yang suka mempermasalahkan dunia luar. Klien sudah berpikir realistic dan percaya diri.<sup>90</sup>

- Sedangkan menurut Juli Andriyani bahwa konsep konseling individual merupakan hal yang sangat efektif untuk dapat menyelesaikan perselisihan dalam keluarga. Konsep konseling individual dalam menyelesaikan perselisihan dalam keluarga melalui tujuh langkah yaitu
- a. Melakukan evaluasi dan penilaian hasil konseling. Masalah individu termasuk upaya untuk menggali pemikiran, pengamalan, dan emosi klien dengan pemberian informasi mengenai keharmonisan rumah tangga, melakukan identifikasi penyebab permasalahan dan kemudian akan mediasinya.
  - b. Orang yang mempunyai masalah harus menjalankan sebuah tindakan dalam menuntaskan permasalahannya.
  - c. Mengembangkan kesadaran terhadap individu yang bermasalah.
  - d. Mengulas permasalahan yang menjadi prioritas dari banyak masalah.
  - e. Menetapkan eksplorasi dan tujuan permasalahan.
  - f. Membangun hubungan saling percaya, kejujuran, dan keterbukaan di antara individu yang bermasalah dan konselor.
  - g. Memberikan keprihatinan dan kepedulian terhadap klien.<sup>91</sup>

#### **L. Bimbingan Konseling dalam Perspektif Al-Qur'an**

Bimbingan konseling dalam perspektif Islam sudah tercantum didalam alquran dan telah disampaikan oleh Rasulullah Saw, dengan bentuk ajaran manusia untuk mendapatkan kebahagiaan hidup didunia dan bahagia di akhirat (ketenangan hidup, ketentraman jiwa, dan serta kembalinya jiwa terhadap yang Maha Kuasa dengan kondisi suci.<sup>92</sup>

Bimbingan dan konseling dalam perspektif Islam adalah upaya yang dilaksanakan dalam menuntaskan suatu masalah yang berlangsung dalam diri seorang individu dengan landasan norma keislaman.<sup>93</sup>Peraturan Pemerintah No.29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah, Bimbingan ialah usaha dengan sadar yang dilaksanakan terhadap seseorang yang mempunyai indikasi mempunyai masalah atau dalam memperoleh jati dirinya maka dapat mengenali lingkungan dan meneruskan kehidupannya

---

<sup>90</sup> Sofyan S. Willis, *Konseling Individual Teori dan Praktek*, Bandung : Alfabeta, 2013, hal. 50-53.

<sup>91</sup> Juli Andriyani, “ Konsep Konseling Individual dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Keluarga,” dalam *Jurnal At-Taujih*, Vol. 1. No.1 Tahun 2018, hal. 17.

<sup>92</sup> Erhamwida, *Konseling Islam*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, hal. 94.

<sup>93</sup> Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 16.

dengan optimal.<sup>94</sup>

Definisi bimbingan yang terjadi perubahan signifikan apabila awalnya dikenal dengan istilah penyuluhan yang menjadi banyak pro kontra dikarenakan dari aspek bahasa yang split untuk dipahami sehingga menjadi perdebatan. Menurut perdebatan ini berlangsung pada kalangan para pakar yang menjelaskan pengertian bimbingan lalu didapatkan hasil yaitu bimbingan adalah sebuah tahapan yang dilaksanakan oleh pembimbing terhadap orang yang dibimbing dalam menumbuhkan potensi baik yang ada di dalam dirinya sendiri ataupun mencari dan memperbaiki solusi dari masalah yang dialami supaya akan dapat melaksanakan proses kehidupan yang lebih baik.<sup>95</sup>

Bimbingan dan konseling Islam mengusahakan setiap orang yang menjadi klien untuk dapat menumbuhkan keterampilan dalam hal pola pikir memikirkan masa depan dan menanggulangi masalah yang diarahkan sejalan dengan petunjuk dari Allah SWT supaya memperoleh kemudahan di dunia dan dari akhirat.<sup>96</sup> Aktivitas yang dijalankan oleh seseorang untuk menumbuhkan keterampilan diri dan kodratnya sebagai umat manusia untuk menguatkan keterampilannya maka dari itu Allah memberi manusia berbentuk kemauan hati Dan akal agar dapat merubah diri sejalan dengan syariat Islam supaya tetap ada di jalan kebenaran.<sup>97</sup>

Ketentuan yang telah Allah tetapkan terhadap manusia yang diharapkan supaya selalu hidup damai dan tentram sehingga tidak menyebabkan penyakit dalam hati yang mengakibatkan rasa syukur yang kurang terhadap kehidupannya.<sup>98</sup> Dari beberapa uraian tersebut dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dinamakan dengan bimbingan konseling Islam yaitu aktivitas yang dilaksanakan dengan sadar yang menyatakan orang-orang yang mempunyai kecenderungan terhadap permasalahan yang sedang dihadapi lalu memberi solusi dan aplikasi sejalan dengan norma-norma Syariat yang ada.

Dalam perspektif Islam bimbingan konseling didalam istilah konseling adalah proses pemberian bantuan sebab secara hakikat seorang individu ini yang harus hidup sejalan dengan tuntuan Allah (jalan yang

<sup>94</sup> Anas Salahudin, *Bimbingan dan Konseling*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, hal. 15.

<sup>95</sup> Abdul Karim Hamdi, "Manajemen Pengelolaan Bimbingan Pranikah Dalam Mewujudkan Keluarga Sakinah, Mawaddah, Warahmah," dalam *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam* Vol. 1 No. 2 Juli-Desember 2019, hal. 326.

<sup>96</sup> Syaiful Akhyar Lubis, *Konseling Islami*, Yogyakarta: eLSAQ Press, 2007, hal. 98.

<sup>97</sup> Anwar Sutoyo, *Bimbingan dan Konseling Islami (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, hal. 22.

<sup>98</sup> Thohari Musnamar, *Dasar-Dasar Konseptual Bimbingan dan Konseling Islam*, Yogyakarta: UII Press, 1992, hal. 5.

lurus) supaya mereka selamat.<sup>99</sup> Oleh karena itu istilah ini menjadi bagian yang terpisah dari ladsan utama bimbingan konseling tersebut.

Tujuan konseling dalam Islam menurut Munandir adalah membantu individu dalam membuat keputusan dan membantunya melakukan penyusunan perencanaan supaya menjalankan keputusan itu, sehingga dengan keputusan itu seseorang mampu bersikap konstruktif sejalan dengan tingkah laku yang dilandasi atas ajaran islam.<sup>100</sup> Berdasarkan Muhammad Surya tujuan Konseling Islam perihal pendidikan karier dan pekerjaan yaitu: Agar mampu menghayati memahami dan melambangkan kaidah ajaran Islam yang tentu bersangkutan dengan karier dan pekerjaan.

1. Supaya dapat menanggulangi permasalahannya sendiri dalam kehidupan setiap hari.
2. Supaya mampu berinteraksi dengan sesama orang lain.
3. Supaya mempunyai pengetahuan seputar lingkungannya.
4. Udahlah supaya mempunyai pemahaman dan kemampuan, pengendalian, pengelolaan, pengarahan diri dan pengalihan.
5. Agar seseorang mempunyai keterampilan intelektual yang dapat dibutuhkan dalam karier dan pekerjaannya.<sup>101</sup>

Tujuan bimbingan dan konseling dalam Islam terbagi menjadi dua macam yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dari bimbingan dan konseling adalah agar individu tersebut dapat mengarahkan dirinya kearah yang lebih baik untuk mendapatkan keridhoan dari Allah SWT. Sedangkan tujuan khusus adalah untuk mencegah agar seseorang tersebut tidak mendapatkan suatu masalah, meringankan suatu masalah yang sedang dialami, sehingga seseorang tersebut dapat mengontrol atas situasi dan kondisi agar menjadi lebih baik lagi agar terhindar dari masalah atas dirinya maupun orang lain. Bimbingan dan konseling dalam Islam memiliki tujuan yaitu agar amal yang dikaruniakan oleh Allah SWT kepada seseorang hamba dapat berkembang dan berguna menjadi baik, guna seseorang tersebut menjadi pribadi yang kaffah, sehingga apa yang telah dipelajari dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Tujuan bimbingan dan konseling dalam Islam ialah mengutamakan hasil sebuah perubahan melalui reformasi, kesehatan, dan kebersihan jasmani maupun rohani. Raga menjadi lebih baik aman dan nyaman, dapat menerima segala sesuatu dengan ikhlas, mendapatkan penerangan dan juga

---

<sup>99</sup> Anwar Sutoyo, *Bimbingan dan Konseling Islami*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Anggota IKAPI, 2013, hal. 22.

<sup>100</sup> Munandir, *Beberapa Pikiran Mengenai Bimbingan dan Konseling Islami*, Yogyakarta: UII, 1997, hal. 101-102.

<sup>101</sup> Muhammad Surya, *Dasar-Dasar Konseptual Penanganan Masalah-Masalah/Pekerjaan Dalam Bimbingan dan Konseling Islam*, Yogyakarta: UII Press, 1998, hal. 13-14.

hidayah dari Allah SWT, menjadikan seseorang untuk bersikap secara sopan dalam bertingkah laku sehingga menjadi lebih baik untuk dirinya sendiri, kondisi dalam lingkungan keluarga, sosial dan sekitarnya.<sup>102</sup>

Adapun dalam Islam tujuan bimbingan dan konseling ialah seperti dibawah ini:

1. Menghasilkan perubahan, perbaikan, kerapian mental dan kesehatan serta emosional. ruh menjadi tenteram dan tenteram (*muthmainnah*), mendapat keselarasan dalam dada (*radhiyah*), dan mendapat pencerahan dan pengarahan (*mardhiyah*).
2. Mewujudkan perubahan, perilaku ramah dan perbaikan yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri, iklim keluarga, iklim sekolah atau madrasah, tempat kerja dan lingkungan sosial dan kemasyarakatan.
3. Mewujudkan kemampuan memahami manusia secara lebih mendalam pada setiap individu sehingga timbul dan timbul rasa perlawanan (*tasammukh*), ketabahan, gotong royong dan simpati.
4. Menumbuhkan kecerdasan spiritual yang mendalam dalam diri setiap individu sehingga timbul keinginan untuk mentaati-Nya, kejujuran dalam menunaikan perintah-perintah-Nya, dan tekun dalam menjalani ujian-ujian-Nya.
5. Melahirkan potensi ilahiyah, sehingga dengan potensi tersebut seseorang dapat menunaikan kewajibannya sebagai khalifah dengan baik dan tepat, dapat mengurus persoalan-persoalan kehidupan yang dihadapi, serta dapat memberikan manfaat dan manfaat bagi lingkungan sekitar.

Tujuan bimbingan dan konseling Islam terdiri atas dua jenis yakni tujuan umum dan tujuan khusus. Bimbingan dan konseling bertujuan umum supaya seseorang dapat mengendalikan dirinya menuju ke arah yang lebih baik untuk memperoleh keridhaan dari Allah SWT. Sementara tujuan khusus yaitu untuk mengurangi supaya seseorang tidak memperoleh suatu permasalahan mengurangi sebuah permasalahan yang sedang dialami oleh seorang individu, sehingga seseorang dapat mengendalikan sebuah keadaan atau situasi yang lebih baik supaya terhindar dari suatu permasalahan untuk dirinya sendiri ataupun orang lain. Bimbingan dan konseling Islam bertujuan supaya amal yang diberikan oleh Allah SWT terhadap seorang individu dapat berguna dan berkembang dengan optimal, supaya seseorang individu dapat menjadi pribadi yang Kaffah, sehingga hal yang dipelajari dapat diimplementasikan pada kehidupan setiap hari yang tampil untuk menjalankan tugas kewajiban di bumi serta taat dalam beribadah dan mentaati apa yang diperintahkan dan menjauhi

---

<sup>102</sup> Lina Raikhan Fadila, *Perlunya Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling Islam di Sekolah*, t.tp, 2022, hal. 206-207.

larangannya.<sup>103</sup>

Bimbingan dan konseling Islam mempunyai tujuan dalam menguatkan Islam, Iman, dan Ikhsan individu yang dibimbing sampai menjadi pribadi yang utuh, dan yang kemudian diharapkan mereka dapat hidup bahagia di dunia dan di akhirat.<sup>104</sup>

Landasan utama dari bimbingan konseling adalah Al-Qur'an, sebagaimana yang Allah SWT dalam Surat At-Tin ayat 4, sebagai berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

*Sungguh, kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (Q.S. At-Tin: (95): 4)*

Menurut Quraih Shihab bahwa dalam tafsirnya Al-lubab, bahwa manusia diciptakan dalam bentuk fisik dan psikis yang sebaik-baiknya dalam melaksanakan fungsi kekhilafahan, yakni beribadah kepada Allah SWT dengan membanagun dunia ini sesuai dengan kehendak Allah SWT.<sup>105</sup>

Ayat ini memberikan pembelajaran kepada kita bahwa Allah menciptakannya manusia dengan sebaik-baiknya ciptaan, dengan tubuh yang tegak, memakan makanan dengan tangan kanan, kemudian Allah menciptakan dengan adanya kemampuan memahami, berbicara, mengatur serta berlaku bijak bila mendapati sebuah permasalahan dan mampu dan menuntut untuk bisa menyelesaikan masalah tersebut atas dirinya sendiri maupun dengan bantuan orang lain. Sehingga memungkinkannya menjadi khalifah di muka bumi sebagaimana kehendak Allah SWT.

Al-Qur'an juga memiliki dan menjadi sumber bimbingan dan konseling, nasehat, dan obat bagi manusia. Sebagaimana firman Allah Swt dalam surat Al-Isra' ayat 82:

وَنَزَّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ وَلَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا خَسَارًا

(﴿١٧﴾)

*Dan Kami turunkan dari Al-Qur'an (sesuatu) yang menjadi penawar dan rahmat bagi orang yang beriman, sedangkan bagi orang yang zalim (Al-Qur'an itu) hanya akan menambah kerugian". (Q.S. Al-Isra': (17): 82).*

<sup>103</sup> Thohari Musnamar, *Dasar-Dasar Konseptual Bimbingan dan Konseling Islam*,...hal. 34.

<sup>104</sup> Anwar Sutoyo, *Bimbingan dan Konseling Islami (teori dan praktik)*,...hal. 205.

<sup>105</sup> M. Quraish Shihab, *Al-Lubab: Makna, Tujuan, dan Pelajarana dari Surah-surah Alquran*,...hal. 681.

Berdasarkan pendapat Quraish Shihab dalam tafsir Al-Lubab menyatakan bahwa Al-Qur'an adalah mukjizat Nabi Muhammad Saw yang kekal dan abadi. Al-Qur'an juga menjadi obat penawar keraguan dan penyakit-penyakit yang ada dalam dada serta Al-Qur'an juga merupakan rahmat bagi orang-orang yang beriman. Sedangkan Alquran ini tidaklah menambah bagi orang-orang yang zalim selain kerugian yang dikarenakan oleh kekufurannya.<sup>106</sup>

Demikian dalam konsep Islam, perkembangan pada diri seseorang adalah perilaku dan sikap yang diistimewakan. Manusia sendiri yang akan memaksimalkan setiap potensi dirinya, maka pada disiplin ilmu pengetahuan membuat kedudukan yang mulia di sisi Allah Swt.<sup>107</sup> Hal ini sebagaimana Firman Allah yang terkandung dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadalah ayat 11 antara lain:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ  
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

*Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujadalah (58): 11)*

Menurut M.Quraish Shihab ayat ini menuntun bagaimana menjalin hubungan yang harmonis antar sesama manusia. Ayat ini menyeru kepada manusia yang beriman bahwa jika dinyatakan terhadap kamu oleh siapa pun: "Berupaya dengan sungguh-sungguh, walau dengan memaksakan diri untuk memberi tempat orang lain dalam majelis, baik tempat duduk maupun bukan untuk tempat duduk. Maka lapangkanlah tempat tersebut dengan suka rela agar kamu dapat berbagi dengan orang lain. Jika itu kamu lakukan, niscaya Allah Swt, melapangkan segala sesuatu kepada kamu dalam hidup ini dan apabila dikatakan: Berdirilah ke tempat lain atau diduduki tempatmu oleh orang yang lebih wajar atau bangkitlah untuk

<sup>106</sup> M. Quraish Shihab, *Al-Lubab: Makna, Tujuan, dan Pelajarana dari Surah-surah Alquran*,...hal. 259.

<sup>107</sup> Fenti Hikmawati, *Bimbingan Konseling*,...hal. 128.

melakukansesuatu seperti untuk shalat dan berjihad, maka hendaklah berdiri dan bangkitlah. Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antara kamu, wahai orang-orang yang memperkenankan tuntunan ini dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan, peninggian dengan beberapa derajat kemuliaan di dunia dan di akhirat. Sesungguhnya Allah Swt Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan sekarang dan masa yang akan datang”<sup>108</sup>.

Kedudukan bimbingan dan konseling pada suatu lembaga pendidikan formal atau nonformal menjadi sangat penting sebab proses aktivitas pembelajaran yang menyatakan sistem peserta didik dan guru yang saling melakukan interaksi. Berdasarkan interaksi ini dapat diketahui Seperti apa perilaku dan sikap siswa selama aktivitas pembelajaran di sekolah ataupun ketika di luar sekolah. Bimbingan konseling Islam mempunyai tiga fungsi krusial misalnya penanggulangan hal yang negatif, pengembangan fitrah manusia, dan perbaikan diri.<sup>109</sup>

Menurut uraian tersebut kesimpulannya bahwa tujuan bimbingan dan konseling Islam yaitu membantu supaya permasalahan yang ditetapkan tentu harus menghadirkan kembali rasa kepercayaan kepada Allah SWT, cara mendasar dapat membangun penyesuaian diantara manusia dan lingkungannya yang harus dilandasi dengan ketakwaan dan keimanan. Menurut ketakwaan dan keimanan tersebut diharapkan menyebabkan keserasian di antara berbagai fungsi dan penyelesaian diri di antara manusia dengan lingkungannya atau masyarakat yang akan dicapai atau terwujud jika Upaya ini dilandasi dengan ketakwaan dan keimanan kepada Allah SWT.

---

<sup>108</sup> M. Quraish Shihab, *Al-Lubab: Makna, Tujuan, dan Pelajarana dari Surah-surah Alquran...*, hal. 202.

<sup>109</sup> Anur Rahim Faqih, *Bimbingan Konseling dalam Islam*, Jakarta: Pers, 2001, hal. 37.



## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Tinjauan Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat**

Gedung SMP Negeri 1 Depok dibangun pada masa penjajahan Belanda, tepatnya pada tahun 1922 oleh penguasa Depok saat itu. Setelah Indonesia merdeka yang ditandai dengan Proklamasi Kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, pengelolaan bangunan SMPN 1 Depok tempo dulu diserahkan kepada Lembaga Conelis Chastelein (LCC).

Gedung SMP Negeri 1 Depok mulai digunakan sebagai sarana pendidikan sejak tanggal 13 September 1951. Pada saat itu, bangunan gedung SMPN 1 Depok digunakan untuk Sekolah Guru B (SGB) dengan SK Pendirian SGB Negeri Depok No. 4073/ BII. Kemudian gedung ini dihibahkan kepada pemerintah.

Dua tahun kemudian, SK Pendirian Sekolah Rakyat Lanjutan (SRL) No. 5358/B dikeluarkan oleh pemerintah sehingga sejak itu ada 2 sekolah yang menggunakan gedung ini, yaitu SGB dan SRL. Ketika terjadi pergantian nama persekolahan pada tahun 1960, nama SGB ini pun diganti menjadi SMP Negeri Depok sesuai SK yang dikeluarkan Pemerintah Daerah Kota Jakarta No. 187/SK/B/III pada tanggal 25 Mei 1960. Mengingat bersejarahnya tanggal 25 Mei tersebut, maka tanggal tersebut disepakati sebagai dies natalis (hari jadi) SMP Negeri 1 Depok. Dua tahun setelah SMP Negeri Depok berdiri, Bapak Ibrahim Atmanjaya ditugaskan sebagai kepala sekolah yang pertama. Lalu,

setelah kurang lebih 3 tahun menjabat sebagai kepala sekolah, beliau pun digantikan oleh Bapak Hadi Suroyo (1965). Berikut ini adalah para kepala sekolah SMP Negeri 1 Depok dari masa ke masa:

- a. Ibrahim Atmasanjaya (1960-1965)
- b. Hadi Suroyo (1965 -1968)
- c. Memed Sumantri (1969- t 970)
- d. Dayat Hidayat (1971-1972)
- e. Sukama (1975-1985)
- f. Rd. Husein (1985-1992)
- g. Atjep Sutarman (1992-1995)
- h. Suratmo, BA (1995 -1998)
- i. Dra. Hj. Siti Rachmawati ( 1998 0 2001)
- j. Dra Wiwiek W, MM (2001-2003)
- k. Hj. Eem Juhaeni, S. Pd (2003-2008)
- l. Turoi Swastiati, M. Pd (2008- 2009)
- m. Drs. Mulyadi, MM (2009-2012)
- n. Dra. Ety Kuswandarini, M.Pd (2012 - 2016)
- o. Nandang Hemadilaga, M.Pd (2016-2018)
- p. Drs. Wahyu I-Iidayat, M.Pd.( 2018 - 2021 )
- q. Ema Icciani, M.Pd.( 2021 -2023)
- r. Drs. Hudaya. M.Pd. (2023 s.d. sekarang)

## 2. Profil Sekolah

- a. Nama Sekolah : SMP Negeri 1 Depok
- b. No. Statistik Sekolah : 201022401001
- c. Type Sekolah : A
- d. Alamat : Jalan Pemuda No. 3  
Kelurahan : Depok  
Kecamatan/Kota : Pancoran Mas/Depok  
Propinsi : Jawa Barat
- e. No. Telpon : 021.7520193
- f. Status Sekolah : Negeri
- g. Nilai Akreditasi Sekolah : A
- h. Koordinat : Garis Lintang : -6,4023  
: Garis Bujur : 106,8258

## 3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

### a. Visi

“Unggul dalam prestasi, berwawasan lingkungan berlandaskan keimanan dan ketakwaan”.

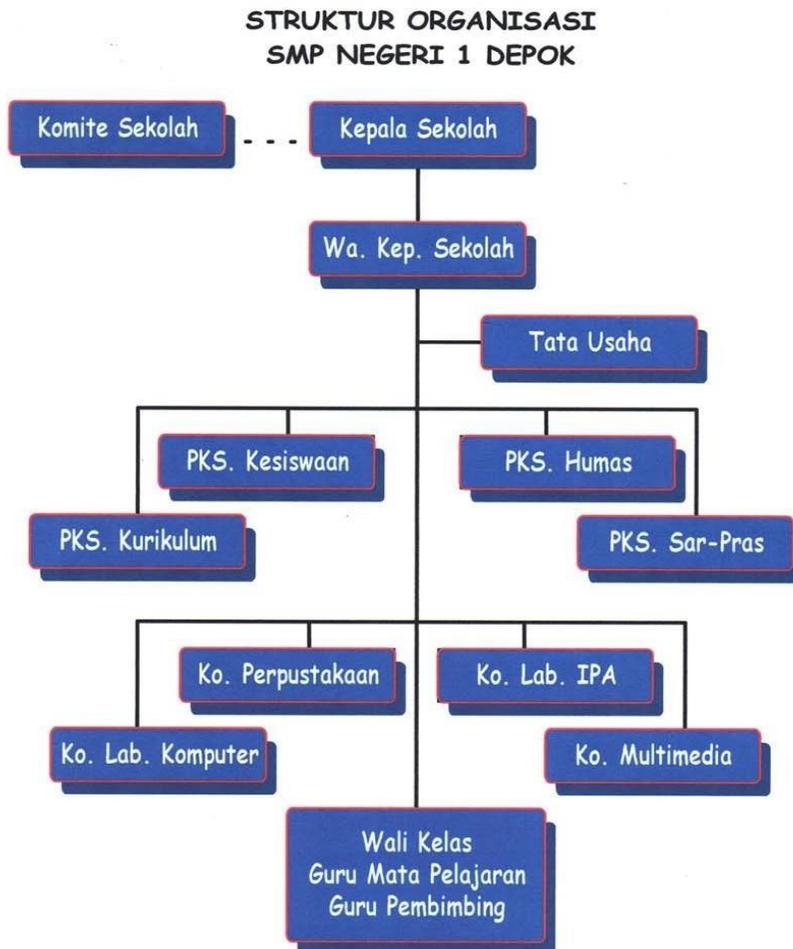
### b. Misi

- 1) Meningkatkan penguasaan kompetensi peserta didik berdasarkan kriteria ketuntasan minimal (K.KM)
- 2) Mewujudkan pendidikan yang menghasilkan lulusan yang

jujur, pintar mandiri berwawasan lingkungan serta memiliki keimanan dan ketaqwaan.

- 3) Meningkatkan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan.
  - 4) Meningkatkan kegemaran membaca peserta didik melalui pemberdayaan perpustakaan.
  - 5) Menguatkan kreatifitas siswa sejalan minat dan bakat kegiatan ekstrakurikuler.
  - 6) Menciptakan sekolah yang bersih, sehat, hijau dan ramah lingkungan.
  - 7) Menguatkan pembinaan Aqidah, ibadah, akhlak dan budi pekerti luhur peserta didik melalui kegiatan keagamaan.
- c. Tujuan Pendidikan di SMP Negeri 1 Depok
- 8) Meningkatnya Penguasaan kompetensi peserta didik berdasarkan kriteria ketuntasan minimal (KKM)
  - 9) Terwujudnya pendidikan yang menghasilkan lulusan yang jujur, pintar mandiri berwawasan lingkungan serta memiliki keimanan dan ketaqwaan.
  - 10) Meningkatnya pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan
  - 11) Meningkatnya kegemaran membaca peserta didik melalui pemberdayaan perpustakaan
  - 12) Meningkatnya kreatifitas peserta didik sesuai bakat dan minat kegiatan ekstrakurikuler
  - 13) Terciptanya sekolah yang sehat, bersih, hijau dan ramah lingkungan
  - 14) Meningkatnya pembinaan Aqidah, ibadah, akhlak dan budi pekerti luhur peserta didik melalui kegiatan keagamaan.

## 4. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Depok



Keterangan:

..... = garis konsultatif

\_\_\_\_\_ = garisinstruksi

## B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, observasi, terhadap sumber data yaitu satu orang guru bimbingan konseling dan lima orang peserta didik diperoleh temuan hasil penelitian sebagai berikut:

### 1. Urgensi/pentingnya perencanaan karier bagi Peserta didik

Urgensi perencanaan karier untuk siswa sangat penting karena untuk membantu merencanakan masa depan peserta didik. Setiap peserta didik diharapkan mempunyai karier yang baik kedepannya, Adapun bimbingan konseling dan perencanaan karier yang telah di berikan

kepada peserta didik yakni tentang “masalah belajar, motivasi, kariernya, sosialnya. Materi-materi pembelajaran yang telah disampaikan seperti pernikahan dini, masalah pacaran, masalah motivasi belajar, masalah cita-cita, karier. Demikian beberapa program pembejarian yang telah di sampaikan kepada peserta didik dalam proses belajar mengajar di kelas. Proses layanan bimbingan dan konseling dalam perencanaan karier dalam proses belajar mengajar kedepannya peserta didik dan pendidik memberikan informasi-informasi seperti ketika peserta didik selesai tamat dari SMP Negeri 1 Depok, lanjut SMA dan ketika di SMA. Dalam menyampaikan dan membahas pembelajaran ini bahwa ketika peserta didik di SMA terdapat tiga Jurusan mengambil IPA, IPS dan keagamaan. Kemudian ada yang namanya SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) selanjutnya menjelaskan menjelaskan masing-masing dari perbedaan SMK dan SMA.

Guru pembimbing bimbingan dan konseling mendata dan meminta kepada setiap siswa agar menuliskan cita-cita mereka dengan memberikan pertanyaan dan memberikan kertas kosong. Peserta didik diminta agar menulis dari setiap cita-cita yang hendak di capai. Dengan demikian ditemukan peserta didik yang menuliskan masing-masing dari perencanaan kedepannya. Beberapa pernyataan cita-cita menjadi yang muncul dokter, polisi, tentara, olahragawan dan lain-lain. Setelah dilihat dapat diketahui cita-cita setiap peserta didik. Pembimbing memberikan informasi kepada peserta didik berupa hal-hal menyangkut tahapan-tahap dari cita-cita tersebut. Seperti peserta didik bercita-cita menjadi seorang dokter maka pilihlah masuk ke SMA ambillah jurusan IPA, atau bilamana peserta didik hendak masuk SMK maka ambillah jurusan bidang kesehatan, menjadi seorang pengusaha sukses dan dermawa maka ambillah IPS, demikian hal-hal lainnya ntuk menunjang perencanaan karier peserta didik. Dalam melakukan bimbingan dan konseling pembimbing bekerja dengan para psikolog, psikotes dengan tujuan menentukan arah karier peserta didik yang tepat. Berdasarkan dari hasil psikotes dan hasilnya akan dibagi dan di arahkan kedepannya. Inilah usaha-usaha yang dilakukan sekolah dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik dalam perencanaan karier kedepan.<sup>1</sup>

Urgensi/pentingnya perencanaan karier bahwa perencanaan karier sangat penting, dengan terdapatnya perencanaan bimbingan karier yang diberikan kami mampu menentukan tujuan dan menyeleksi

---

<sup>1</sup> Hasil Wawancara dengan Guru Cecep Saepul Alam, *Selaku Pengajar Bimbingan dan Konseling*, di Ruang Guru BK Tanggal 15 Mei 2023, Pukul 12:40 WIB.

hal-hal yang akan dilakukan di masa depan nantinya. Perencanaan karier mampu menumbuhkan dan memberikan pemahaman serta mengajarkan kepada kami untuk mengetahui setiap bakat dan minat yang dimiliki, mampu untuk berani mengambil keputusan dengan baik dan benar, menyelesaikan bilamana mendapati sebuah permasalahan dan bisa menyelesaikan masalah tersebut dengan sendirinya. Demikian bimbingan dan perencanaan karier yang diberikan dan pembelajaran sangat bermanfaat, membantu langkah peserta didik dalam meneruskan perjalanan karier kedepannya dan para peserta didik mampu meraih kesuksesan dibidangnya masing-masing.<sup>2</sup>

Uraian di atas, menunjukkan bahwa pentingnya perencanaan karier untuk siswa kedepannya, guru bimbingan dan konseling telah memberikan arahan dan bimbingan kepada siswa agar mereka melanjutkan pendidikan ke tahap pendidikan selanjutnya. Berawal dari selesai belajar di SMP lanjut belajar di SMA atau SMK dan lanjut sekolah di perguruan tinggi sampai mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Memiliki jabatan dan karier gemilang, finansial yang cukup dan dengan harapan mereka tidak salah ambil langkah dalam keputusan karier kedepannya.

Urgensi berdasarkan pendapat kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), adalah sebuah keharusan yang mendesak. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa urgensi merupakan keadaan dimana untuk harus mementingkan suatu hal yang benar-benar memerlukan agar secepatnya ditindaklanjuti.<sup>3</sup> Menurut Abdurrahman Saleh dan Muhib Abdul Wahab urgensi yakni kata mendasar dari “urgen” memperoleh akhiran “i” yang bermakna suatu hal yang jadi bagian atau yang memegang pimpinan yang khususnya atau unsur yang terpenting.<sup>4</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, urgensi merupakan sebuah tingkat kepentingan dan kebutuhan yang dipilih dan didahulukan. Sehingga ketika menentukan sebuah keputusan dan pilihan kita harus mampu memilih kebutuhan yang sangat urgen dan mendahulukan pemenuhannya diantara kebutuhan atau kegiatan lainnya.

Demikian perencanaan karier menjadi menjadi penting karena menjadi pemrosesan dalam setiap peserta didik. Menurut Komara pentingnya perencanaan karier bagi peserta didik merupakan seseorang akan membuat perencanaan karier. Peserta didik akan melakukan

---

<sup>2</sup> Hasil Hasil Wawancara dengan Siswa, Tiara Nadien Da Rosta, Nadhifa Humaira Putri, Fendra Putra Baruna Dias, Athaya Satya Rahardja, dan Kareem Abdul Jabar, di Ruang BK, Tanggal 15 Mei 2023, Pukul 12:10 WIB.

<sup>3</sup> Ernawati, *Berhenti Sesaat Untuk Melesat*, Yogyakarta: Budi Utama, 2021, hal. 133.

<sup>4</sup> Abdurrahman Saleh dan Wahab, Muhib Abdul, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Kencana, 2004, hal. 8-9.

penilaian terhadap diri mulai dari minat, bakat, kepribadian, dan keterampilan sehingga menghasilkan perencanaan yang tepat dan sesuai dengan keadaan diri. Perencanaan karier juga dapat ditimbulkan dari individu yang memiliki akan kepercayaan terhadap diri dan prestasi belajar selama studinya.<sup>5</sup>

Mendapatkan pekerjaan dan karier yang baik sejalan dengan harapan adalah bagian utama dan terpenting bagi manusia, di mana pun dan di titik mana pun mereka berada. Tidak sedikit orang yang merasa repot dan resah jika tidak mempunyai pekerjaan yang layak, ditambah jika ada yang menjadi pengangguran. Selain itu, banyak individu yang menghadapi tekanan dan ketidakpuasan dalam hidup karena dihadapkan pada permasalahan pekerjaan. Mencapai profesi yang cemerlang tidak dapat dicapai hanya dengan melalui siklus untuk sementara waktu. Hal ini memerlukan kerja keras, penyelesaian diri yang dalam dan kemajuan dengan keinginan untuk belajar. Orang ahli yang efektif dalam keselarasan adalah orang yang memulainya sejak muda. seperti pakar SDM yang mengatakan “individu yang sukses pada dasarnya akan menyelesaikan penelitian dan memahami apa tujuan kariernya, rencana dan langkah apa yang harus dimulai untuk mencapai profesi ideal.”<sup>6</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karier dapat meningkatkan pengambilan keputusan karier SMK.<sup>7</sup> Perencanaan karier dengan berbagai metode pengetahuan mampu meningkatkan efektivitas diri dalam membuat keputusan karier para pencari kerja.<sup>8</sup> Serta perencanaan karier mampu meningkatkan kematangan karier SMP.<sup>9</sup>

Perencanaan karier yaitu suatu kegiatan ataupun aktivitas atau aktivitas yang dilaksanakan dengan terpusat dan terarah yang dilandasi oleh potensi (keyakinan bakat, minat, dan nilai-nilai) yang dibutuhkan seseorang agar memperoleh suatu jenis pendapatan yang memungkinkan seseorang untuk memajukan dan membina baik yang berkaitan dengan

<sup>5</sup> Komara, I.B, “Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Siswa,” dalam *Jurnal PSIKOPEDAGOGIA*, Vol. 5 No.1 Tahun 2016, hal. 33-42. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.12928/psikopedagogia.v5i1.4474>

<sup>6</sup> Fauziah, *Puzzles Educative Bimbingan Konseling SMP kelas IX*, t.tp, Guepedia, 2021, hal. 35.

<sup>7</sup> Damayan, D. dan Widayati, A, “Peningkatan Career Decision Making Self Efficacy (DCMSE) Melalui Pelatihan Perencanaan Karir SMK,” dalam *Jurnal HUMANITAS*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2018, hal. 35-45.

<sup>8</sup> Santosa, E. I. dan Himam, F, “Pengaruh Berbagai Pengetahuan Perencanaan Karir Terhadap Efektivitas Diri dalam Membuat Keputusan Karir,” dalam *Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2014, hal. 1-24.

<sup>9</sup> Ghassani, M. dkk, “Meningkatkan Kematangan Karir SMP Melalui Pelatihan Perencanaan Karir,” dalam *Jurnal Inter*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2020, hal. 121-136.

kualitas (hidup) dan kuantitas (pekerjaan). Sejujurnya, dalam perencanaan karier, penekanannya bukan hanya pada keterampilan yang nantinya akan diperoleh seseorang, tetapi juga pada persiapan-persiapan yang penting, yaitu memilih pendidikan dan keterampilan yang akan dikembangkan. Misalnya seseorang yang saat ini duduk di bangku Sekolah Menengah Atas (SMA), maka pada saat itu orang tersebut harus mempunyai pilihan untuk menentukan jurusan apa yang akan dipilihnya pada mata pelajaran IPA, Bahasa, dan IPS.<sup>10</sup>

Oleh karena demikian ada beberapa poin yang menasari dalam perencanaan karier seseorang dalam perkembangannya antara lain:

- a. Menyadarkan diri atas setiap adanya peluang-peluang, hambatan-hambatan, pilihan-pilihan, serta hal-hal kemungkinan terjadi yang perlu dihadapi.
- b. Menentukan tujuan hidup, khususnya yang berhubungan dengan karier atau profesi.
- c. Adanya penyusunan program pendidikan, kemampuan, berbagai pengalaman dalam mencapai tujuan profesional.<sup>11</sup>

Berikut berkenaan dengan adanya alasan yang membuat perencanaan karier menjadi penting, sebagai berikut:

- a. Dalam mendapatkan suatu hal yang menjadikan seseorang menjadikan senang atau bahagia dirinya.
- b. Adanya ketertarikan dalam meraih suatu hal yang dirasa berharga.
- c. Selalu mempelajari hal-hal yang baru dan berani menghadapi permasalahan-permasalahan.
- d. Untuk mengembangkan dan melatih akan kemampuan diri menjadi optimal.
- e. Manfaat perencanaan karier itu sendiri.<sup>12</sup>

Beberapa pakar sumber daya manusia mengemukakan pentingnya perencanaan karier, sebagai berikut :

- a. Berdasarkan pendapat Mondy, dengan perencanaan karier pada tiap individu melakukan evaluasi dan minat mereka masing-masing, menganggap karier alternatif, melakukan hal-hal yang berharga, menetapkan tujuan karier, dan merencanakan karier sebagai peningkatan yang utama. Inti utama dalam perencanaan karier harus berkesesuaian antara tujuan pribadi dan peluang realistis yang ada.
- b. Secara mendasar perencanaan karier terdiri dari dua unsur utama yakni *individual career planning* (perencanaan karier individual) dan *organizational career planning* (perencanaan karier

---

<sup>10</sup> Fauziah, *Puzzles Educative Bimbingan Konseling SMP kelas IX...*, hal. 37.

<sup>11</sup> Fauziah, *Puzzles Educative Bimbingan Konseling SMP kelas IX...*, hal. 37-38.

<sup>12</sup> Margareth Sylvia Sabarofek, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Timur: CV. Penerbit Kiara Media, 2022, hal. 96.

organisasional). Perencanaan karier individual dan organisasional tidak dapat terpisah. Seorang pegawai yang rencana karier individual tersebut tidak dapat tercukupi didalam organisasi, lambat atau cepat pegawai ini akan pergi dari perusahaan. Maka dari itu, organisasi pun harus membangun perencanaan karier untuk pegawainya maka organisasi dapat terjadi perkembangan dan pegawai pun tercukupi pengembangan karier mereka.<sup>13</sup>

Bimbingan konseling dalam perencanaan karier peserta didik dan perkembangannya memiliki peran yang besar dalam mengupayakan akan pemahaman peserta didik akan pentingnya perencanaan karier serta memberikan bimbingan karier. Layanan bimbingan konseling di sekolah memiliki tujuan yang besar untuk memfasilitasi atau membantu Peserta didik dalam berkembang dan memiliki berbagai kebolehan-kebolehan antara lain:

- a. Peserta didik mampu untuk memahami dan memberikan penilaian terhadap diri mereka sendiri, terutama dalam hal kegemaran, kapasitas, anugrah, dan impian-impian yang berkesinambungan dengan tempat kerja yang dipilihnya. Adapun berhasil atau tidaknya dari prospek karier dapat dilihat dari adanya pengaruh kebolehan bawaan juga dalam kemahiran serta dalam memperhatikan kemampuan yang paling mendasar pada dirinya. Maka oleh karena itu, peserta didik perlu untuk diberikan bantuan dan motivasi yang mendalam agar paham atas segala potensi dasar yang ada pada diri mereka, sehingga dengan demikian mereka mampu memilih dan memutuskan yang sesuai dengan tempat kerjanya.
- b. Mampu meningkatkan kepribadian baik di tempat kerja. Hal ini dapat diartikan peserta didik siap untuk bekerja pada bidang pekerjaan, dan kesanggupannya bukan bekerja dengan perasaan rendah diri, akan tetapi dengan niat bekerja yang baik untuk diri sendiri, lingkungan dan sesuai dengan norma yang ada.
- c. Mengetahui akan konteks serta ruang lingkup profesi yang berkaitan dengan kemampuan diri, serta memahami atas berbagai macam pengajaran dan penataran yang dibutuhkan untuk pengembangan karier dikemudian hari.
- d. Merencanakan skema hari esok, berupa membuat rancangan, berencana, dan menyiapkan aktifitas sesuai nalar serta dengan perencanaan karier yang matang.
- e. Mampu membentuk berbagai pola karier, berupa kecenderungan

---

<sup>13</sup> Nurmasari, "Peranan penting Perencanaan dan Pengembangan Karir," dalam *Jurnal PUBLIKA*, Vol. 1 No. 1. Tahun 2015, hal. 271.

arah dalam kesuksesan karier.<sup>14</sup>

Dengan demikian pengembangan dan perencanaan karier adalah sebuah proses perencanaan yang memberikan kemungkinan peserta didik untuk melakukan identifikasi jalur-jalur dan sasaran karier yang mengarah terhadap tujuan atau sasaran tersebut. Berbagai program pengembangan dan perencanaan memberikan peluang terhadap peserta didik untuk mendapatkan pilihan karier keinginan dan minatnya pada suatu tempat perusahaan atau bekerja, sebab dengan proses ini peserta didik untuk mendapatkan cara dalam merubah diri untuk upaya melakukan pengembangan kemampuan dan keahliannya dalam mencapai apa yang telah dicetak-cetakan.

## **2. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karier peserta didik di SMP 1 Negeri Depok**

Terdapat sebagian faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada perencanaan karier peserta didik meliputi: pengaruh teman-teman, pengaruh dari orang tua, pengaruh orang-orang terdekat misalnya keluarga, dan pengetahuan serta adanya perubahan rencana karier. Berikut beberapa faktor tersebut dapat dijelaskan:

- a. Faktor orang tua adanya kecendrungan orang tua dan anak satu sama lain berbeda-beda. Orang tua peserta didik menginginkan anaknya menjadi seseorang yang dia inginkan sedangkan anak mempunyai keinginan dan pandangan yang berbeda pula. Hal ini sering terjadi perbedaan antar keduanya. Maka peristiwa dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan karier peserta didik.
- b. Pengaruh teman-teman sebaya, peserta didik mendapati teman-teman dalam pergaulan mereka mendapati teman yang baik dan buruk. Tidak menutup kemungkinan para peserta didik mendapati/berteman dengan teman yang kurang, sehingga membawa pergaulan ke arah yang tidak baik dan berbeda jauh jauh dengan harapan. Hal ini dapat memunculkan ketertarikan kepada perencanaan karier pada bidang tertentu lewat intraksi dengan teman sebaya. Disamping itu, pergaulan yang baik akan dapat menyebabkan pandangan serta harapan berhubungan dengan pilihan karier peserta didik di masa yang akan datang.
- c. Pengaruh pengetahuan, maksudnya pengetahuan yang mencakup berbagai aspek, termasuk latar belakang pendidikan orangtua siswa yang berbeda-beda. Hal ini ditunjukkan berbagai pekerjaan yang ada seperti ada yang menjadi pengusaha, konsultan, pegawai negeri sipil dan lain-lain. Dengan berbagai macam latar belakang mampu

---

<sup>14</sup> Aditya Lupi Tania, dkk, *Usaha Pemberian Layanan yang Optimal Guru BK pada Masa Pandemi Covid-19*, Yogyakarta: UAD Press, 2021, hal. 225-226.

mengantar pemahaman kepada peserta didik dalam menentukan karier mereka kelak nantinya.

- d. Adanya perubahan karier, hal ini juga ditunjukkan dengan adanya masih belum konsistennya perencanaan karier peserta didik dalam menentukan karier kedepannya. Sewaktu ketika pertanyaan diutarakan kepada peserta didik dengan pertanyaan rencana ke depan nanti mau menjadi apa? “Polisi”. Setelah sekian bulan/tahun ditanyakan dengan pertanyaan yang sama peserat didik menjawab berbeda dengan jawaban sebelumnya “pengusaha”. Maka disini dapat temukan masih adanya perkembangan-perkembangan karier kedepannya kepada para peserta didik.<sup>15</sup>

Hal-hal yang dijadikan faktor-faktor yang berpengaruh pada perencanaan karier menurut siswa yakni faktor orang tua, yang tidak jarang adanya perbedaan kemauan orang tua dan kami sebagai anak. Fenomena ini sering terjadi, sehingga menjadikan para peserta didik bingung harus mengikuti atas kehendak orang tua atau mengikuti kemauan pribadi. Terdapat orang tua peserta didik yang mempercayakan akan keputusan karier kami kedepannya, bahkan orang tua sendiri mendukung bila hendak menentukan atas pilihan sendiri dan harus bertanggung jawab atas apa yang telah pilih untuk kedepannya. Faktor selanjutnya yakni teman-teman kelompok sebaya, ini tidak jarang kami saling bercerita dengan teman satu dengan teman lainnya untuk kami kedepannya. Sering kali peserta didik berdiskusi setelah lulus sekolah di SMP Negeri 1 Depok. Melanjutkan sekolah apa dan dimana sekolahnya. Peserta didik dalam memilih sekolah lanjutan nanti sudah bisa menentukan dan mengambil keputusan sendiri-sendiri tetapi tidak menutup kemungkinan adanya peserta didik ikut-ikutan perencanaan karier teman sekelompoknya. Peserta didik menyadari akan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki masing-masing, siswa bisa meneruskan pendidikan sampai ke tingkat yang lebih tinggi.<sup>16</sup>

Maka disini peneliti melihat dari pernyataan tersebut guru bimbingan konseling dan peserta didik mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada perencanaan kariernya memiliki kesamaan permasalahan yakni adanya pengaruh dari orang tua, adanya orang tua yang memberikan keluasaan pemilihan karier bagi anaknya dan begitupun sebaliknya. Faktor selanjutnya faktor teman-teman sebaya, tidak

---

<sup>15</sup> Hasil Wawancara dengan Guru Cecep Saepul Alam, *Selaku Pengajar Bimbingan dan Konseling*, di Ruang Guru BK Tanggal 15 Mei 2023, Pukul 12:40 WIB.

<sup>16</sup> Hasil Wawancara dengan Siswa, Tiara Nadien Da Rosta, Nadhifa Humaira Putri, Fendra Putra Baruna Dias, Athaya Satya Rahardja, dan Kareem Abdul Jabar, di Ruang BK, Tanggal 15 Mei 2023, Pukul 12:10 WIB.

menutup kemungkinan peserta didik dalam pemilihan karier ikut-ikutan atas pilihan temannya ataupun sebaliknya peserta didik menentukan pilihan karier mereka masing-masing sesuai dengan kehendaknya.

Identifikasi didefinisikan sebagai upaya untuk menjelaskan permasalahan dan melakukan penjabaran dapat diukur. Identifikasi ini dijalankan selaku proses awal dalam sebuah penelitian. Jadi, secara ringkas, identifikasi adalah melakukan pendefinisian permasalahan penelitian. Selain itu, identifikasi masalah juga dapat diartikan sebagai hasil dan proses pengenalan permasalahan atau inventarisasi masalah. sehingga identifikasi ini menjadi langkah awal penelitian yang penting.

Menurut Suriasumantri, identifikasi permasalahan merupakan proses awal dari penguasaan permasalahan yang mana objek pada sebuah jalinan tertentu dapat dikenali selaku sebuah permasalahan. Sementara berdasarkan Amien Silalahi identifikasi permasalahan merupakan usaha dalam mendaftar dengan banyak pertanyaan kepada sebuah permasalahan yang seyogyanya bisa diperoleh jawaban tersebut.<sup>17</sup>

Beberapa pernyataan di atas selaras dengan penjelasan berikut ini. Seseorang dalam menyusun sebuah keputusan serta menentukan tahapan yang akan diraih akan terpengaruh pada oleh sebagian faktor. Faktor ini terbagi atas dari luar diri individu dan dalam diri individu yang kesemuannya itu harus dijadikan bahan pertimbangan. Misalnya pada perencanaan karier siswa harus memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada karier.

Untuk melakukan perencanaan karier, ada bermacam faktor yang berpengaruh . Variabel-variabel tersebut bisa muncul dari diri sendiri (internal) atau dari luar diri (eksternal). Unsur-unsur tersebut dapat dikenali satu sama lainnya, namun tidak dapat dipisahkan karena bersama-sama variabel-variabel ini akan membangun karakter unik seorang individu. Maka dari itu, seorang konselor sekolah harus membantu siswa mendapat dan memperoleh informasi penting, baik dengan latihan bimbingan kelompok atau individual.<sup>18</sup>

Menurut Winkel dan Sri Hastuti menyatakan faktor-faktor yang berpengaruh pada perencanaan karier siswa terbagi atas 2 bagian yakni faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal yang dapat berpengaruh pada perencanaan karier antara lain:

- a. Nilai-nilai kehidupan adalah tujuan yang dicari setiap individu di mana pun dan di titik mana pun. Nilai menjadi aturan dan standar

---

<sup>17</sup> Ruslan Abdul Gani dan Tedi Purbangkara, *Metodologi Penelitian Pendidikan Jasmani*, Ponorogo: Uwais Insoirasi Indonesia, 2019, hal. 32-33.

<sup>18</sup> Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Yogyakarta: Media Abadi, 2004, hal. 647.

dalam kehidupan sehari-hari dan sangat menentukan cara hidup seseorang. Gambaran diri atas nilai-nilai hidup akan memperluas pemahaman dan wawasan Anda terhadap diri sendiri yang akan berdampak pada jalan hidup yang akan ditumbuhkan di dalamnya, termasuk jabatan yang ingin anda capai.

- b. Bakat khusus sebagai kemampuan yang menonjol dalam bidang kognitif, bidang kesenian atau bidang keahlian. Jika dibentuk, kemampuan bakat khusus adalah kemampuan yang dapat memberdayakan seseorang dalam memasuki bermacam bidang pekerjaan tertentu dan meraih tingkat yang lebih besar dalam mencapai suatu posisi. Meski demikian, bakatnya yang luar biasa tidak menjamin bahwa ia akan berhasil dengan baik di posisi yang dipilihnya.
- c. Minat adalah suatu kecenderungan tekun dalam diri seorang individu agar merasa tertarik terhadap sebuah bidang tertentu dan mempunyai perasaan bahagia karena terlibat dalam latihan-latihan yang berkaitan dengan bidang tersebut. Individu yang tertarik namun tidak memenuhi prasyarat dalam hal tingkat pengetahuan dan profil kapasitas yang jelas, tidak akan mampu mengantisipasi hasil yang luar biasa.
- d. Ciri-ciri kepribadian sebagai sifat-sifat karakter yang bersama-sama memberikan ciri khas pada setiap individu, misalnya lincah, ramah, halus, menyeluruh, terbuka, mudah beradaptasi, tertutup, sangat menghargai, negatif, dan tidak berpikir. Namun, yang perlu diingat adalah ketika seseorang masih remaja, semua sifat dan karakter seseorang belum terbentuk dan masih bisa mengalami perubahan.
- e. Pengetahuan berupa informasi yang ada mengenai beberapa bidang pekerjaan dan mengenai dirinya sendiri. Perihal ini diiringi dengan Bertambah Umur dan pengalaman hidup orang muda yang normal tentang dirinya sendiri dengan lebih akurat dan lebih sadar hubungan terbatasnya suatu hal yang tidak mungkin pasti terjadi
- f. Keadaan jasmani sebagai bentuk fisik yang dimiliki oleh seseorang. Dalam posisi tertentu ada beberapa syarat yang berlaku sehubungan dengan kualitas sebenarnya.

Sementara faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada perencanaan karier individu diantaranya:

- a. Masyarakat, khususnya lingkungan sosial budaya di mana generasi muda dibesarkan. Iklim yang sangat luas mempengaruhi cara pandang terhadap berbagai hal yang dianut oleh tiap keluarga, yang pada dasarnya ditanamkan pada generasi muda. Perspektif ini melingkupi gambaran kurangnya etika berbagai jenis pekerjaan, pekerjaan orang-orang dalam kegiatan publik dan apakah pekerjaan itu wajar bagi

- orang-orang.
- b. Taraf sosial ekonomi keluarga, khususnya pendidikan orang tua, gaji orang tua peserta didik, kedudukan ayah dan ibu, identitas dan tempat tinggal. Dalam kegiatan masyarakat, anak-anak dapat mengambil bagian dan berpartisipasi dalam status ekonomi keluarga. Jadi status ini juga akan menentukan tingkat pendidikan di sekolah, jumlah kenalan kunci untuk posisi tertentu yang dipandang sesuai dengan kesejahteraan ekonomi tertentu.
  - c. Orang lain yang menetap dalam satu rumah di samping orang tua adik kandung dan kakak kandung serta harapan keluarga tentang masa depan anaknya akan berpengaruh besar bagi sang anak untuk melakukan perencanaan karier. Saudara kandung orang tua dan lainnya sendiri menyatakan seluruh harapannya dan menyampaikan sikap dan pandangan tertentu terhadap rencana kerja dan pendidikan. Anak muda harus dapat menentukan sendiri sikap atas pandangan dan harapan tersebut, hal ini akan mempengaruhi terhadap rencana kariernya. Apabila dia menerima sehingga akan mendapatkan dukungan terhadap karya tersebut. Sedangkan Jika dia menerima sehingga akan memperoleh dukungan Tetapi bila tidak menerima sehingga akan menghadapi perkara yang sulit karena tidak terdapat dukungan dalam perencanaan dirinya ke depan nanti.
  - d. Pendidikan sekolah ialah sikap dan cara pandang yang disampaikan terhadap peserta didik dengan mengarahkan pengajar dan staf sekolah tentang isu-isu yang terkait dengan pekerjaan, kesejahteraan ekonomi tinggi dan rendah, posisi dan kelayakan situasi tertentu bagi remaja putra dan remaja putri.
  - e. Pergaulan dengan teman-teman sebaya menjadi akan keragaman pandangan yang berbeda mengenai masa depan yang terungkap pada interaksi setiap hari. Cara pandang dan harapan akan menimbulkan dampak di hati yang berbeda jauh dengan kesan yang muncul bilamana memperdengarkan atas berbagai keluhan.<sup>19</sup>

Maka dari uraian di atas dapat diberikan kesimpulan bahwa beberapa faktor yang berpengaruh pada perencanaan karier yaitu adanya faktor-faktor yang bersumber dari diri sendiri seorang individu (*internal*) atau dari luar diri sendiri seorang individu (*eksternal*).

Dibawah ini merupakan data informasi yang dapat ditafsirkan dan diperoleh siswa untuk menetapkan perencanaan karier siswa seperti dibawah ini:

- a. Informasi mengenai diri sendiri yang melingkupi mengenai :

---

<sup>19</sup> W. S. Winkel dan Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Yogyakarta: Media Abadi, 2004, hal. 647-655.

- 1) Memiliki bakat khusus pada bidang studi akademik.
  - 2) Keterampilan intelektual menjadi lebih luas.
  - 3) Memiliki minat baik yang bersifat lebih khusus atau lebih luas.
  - 4) Memiliki hasil belajar yang baik pada bermacam bidang studi pendidikan.
  - 5) Sifat-sifat kepribadian seseorang untuk menunjang dalam program studi akademik, bidang jabatan dan suatu program, misalnya berani bertindak dan berbicara, suka membantu, dapat diandalkan, sopan, gigih, cerdas, memiliki potensi pada bidang kepemimpinan, toleran, tekun, rapi, tahan pada keadaan yang penuh akan terbuka, adil, ketegangan, dan memiliki pribadi yang baik.
  - 6) Memiliki kemahiran kognitif, misalnya kemampuan melakukan sintesis dan analisis, kemampuan mengendalikan perkembangan pertimbangan sendiri dalam menangani sebuah persoalan, kemampuan memahami secara lisan dan dicatat dalam pesan tertulis, keterampilan dalam memberikan aturan pada atas kegiatan sehari-hari pemikiran, kemampuan untuk memahami dan berkomunikasi dalam dialek yang tidak diketahui, dan kemampuan untuk memahami keadaan orang lain,
  - 7) Nilai-nilai cita-dan kehidupan cita untuk masa depan.
  - 8) Memiliki bekal berbentuk keahlian khusus yang ada pada aspek tata usaha atau administrasi, olahraga, kesenian, koordinasi motorik, serta mekanik, yang seluruhnya memiliki korelasi untuk semua program-program perencanaan karier yang dicita-citakan.
  - 9) Memiliki kematangan vokasional.
  - 10) Memiliki kesehatan mental dan fisik.
- b. Data Informasi tentang kondisi keluarga terdekat juga diingat karena banyaknya data tentang gambaran diri sendiri yang adalah informasi sosial. Namun demikian, keadaan keluarga sebagai lingkungan hidup yang paling signifikan bagi seseorang yang bersama keluarga secara konsisten mempengaruhi perkembangan dalam pembentukan diri seseorang. Kondisi keluarga dekat yang meliputi berupa:
- 1) Orang yang menetap di rumah di samping kakak adik kandung dan orang tua.
  - 2) Status perkawinan peserta didik
  - 3) Sumber konflik di antara anak dan orang tua.
  - 4) Tingkatan pendidikan masing-masing orang tua peserta didik.
  - 5) Suasana dan gaya hidup keluarga.
  - 6) Interaksi sosial ekonomi kehidupan keluarga mereka.
  - 7) Adanya harapan keluarga untuk setiap masa depan anaknya.
  - 8) Perspektif para keluarga mengenai kewajiban dan peran seorang anak laki-laki dan perempuan.

- 9) Posisi anak dalam keluarga tertentu.
- c. Informasi berupa lingkungan hidup yang sesyai dengan penataan penataan karier, terutama informasi jabatan (*vocational information*) dan informasi pendidikan (*educational information*), yang bersama-sama dinamakan *career information* (informasi karier). Maksud dari pemberian informasi ini adalah supaya peserta didik memiliki pemahaman mengenai berbagai jenis karier yang terdapat di kancan publik, tentang jenis-jenis informasi proses pendidikan berupa adanya kelanjutan studi di sekolah dan jabatan pekerjaan yang diperlukan masyarakat di yang akan datang.<sup>20</sup>

Berdasarkan pendapat Siswanto dan Meldona ada sebagian faktor yang berpengaruh pada perencanaan karier seseorang, yakni:

- a. Tahapan Kehidupan Karier (*life stages*)

Seorang individu akan terjadi perubahan dengan terus menerus dan meninjau perbedaan karier mereka terhadap bermacam tingkat pada kehidupannya.

- b. Dasar Karier (*Carer Anchors*)

Setiap orang mempunyai perbedaan dalam ainspirasi dan pemilihan hidup dan latar belakang masing-masing. Setidaknya ada lima motif dasar karier yang dipilih untuk mempersiapkan perencanaan karier yang disebut jangkar karier yaitu:

- 1) Kemampuan manajerial, Tujuan kemampuan manajerial adalah dalam mengembangkan karakteristik pribadi, baik kapasitas ilmiah atau dekat dengan rumah, yang dipergunakan dalam mengawasi seseorang yang berbeda.
- 2) Kemampuan fungsional teknis, tema penting ini direncanakan bagi staf pekerja atau ahli yang perlu dikembangkan kemampuan khusus mereka.
- 3) Keamanan. Alasan mendasar ini digunakan agar kesadaran keamanan individu dalam memperkuat kesadaran karier mereka, yang umumnya dihubungkan dengan ikatan diri dengan orang lain yang berbeda selaku organisasi yang berbeda atau berdasarkan wilayah geografis.
- 4) Kreatifitas. Proses berpikir mendasar inilah yang pada akhirnya digunakan untuk menumbuhkan harapan seseorang dalam berbisnis, misalnya membuat sesuatu yang baru atau membangun bisnis milik sendiri.
- 5) Kreativitas. Tema mendasar ini dimanfaatkan oleh individu-individu yang benar-benar menginginkan kesempatan, untuk

---

<sup>20</sup>W. S. Winkel dan Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan...*, hal. 685

merasa terbebas dari aturan-aturan organisasi yang seharusnya membatasi, sebagian besar mengharapkan kemandirian yang luas dan ingin mengambil langkah sendiri dalam pekerjaannya.<sup>21</sup>

Ada sebagian faktor lainnya yang dapat memengaruhi perencanaan karier bagi peserta didik, seorang individu akan mempertimbangkan faktor-faktor ini saat mereka melakukan perencanaan karier kedepannya, yakni seperti dibawah ini:

a. Tahapan kehidupan karier

Seorang individu akan terjadi perubahan dengan terus menerus sehingga menganggap perbedaan kariernya kedalam bermacam tingkatan pada kehidupannya.

- 1) Akhir-akhir, adalah pemberian pelatihan terhadap karyawan baru atau penerus karyawan lama analogi siang tugas-tugas utama pada periode karier akhir, supaya tetap produktif, pengurangan beban kerja, dan persiapan untuk menghadapi pensiun.
- 2) Terakhir pertengahan, adalah Pada tahapan yang umumnya ada beberapa pengalaman baru misalnya promosi dan transfer jabatan yang lebih tinggi penugasan khusus tawaran dari perusahaan lain peluang untuk ke tingkat organisasi yang lebih besar dan pembentukan nilai seseorang untuk suatu organisasi.
- 3) Karier awal, adalah tahapan pembentukan yang berbentuk penekanan terhadap harian dalam mendapatkan jaminan agar tercukupinya kebutuhan di tahun awal pekerjaan.<sup>22</sup>

b. Dasar karier

Setiap individu mempunyai aspirasi, pengalaman dan latar belakang yang berlainan satu sama lainnya. Terdapat lima perbedaan setiap motif dasar karier yang menjabarkan jalan untuk orang-orang dalam menetapkan serta menyiapkan kariernya, sehingga mereka menjelaskan selaku *career anchors* (jangkar karier) yakni diantaranya:

1). Kebebasan dan otonomi

Secara mendasar karier dipergunakan dalam seseorang yang mempunyai kebebasan supaya terbebas dari berbagai aturan organisasi. Mereka menganggap otonomi dan hendak menjadi pemimpin bagi mereka sendiri.

2). Kreativitas

Seorang yang mempunyai sifat kreatif misalnya menjadi seorang pengusaha. Sejatinya orang ini ingin membangun atau

---

<sup>21</sup> Meladona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja*, Malang: UIN Maliki Press, 2012, hal. 259.

<sup>22</sup> Endah Kurniawati, Et.al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021, hal. 112.

menciptakan atas dirinya hal-hal yang benar miliknya.

3). Keamanan

Dipergunakan berupa kesadaran keamanan seseorang dalam memantaskan kesadaran kariernya.

4). Kemampuan fungsional teknis

Jual ini dipergunakan para teknisi untuk meneruskan pengembangan dari Bakat teknisnya. Seseorang ini tidaklah mencari kedudukan dalam manajerial.

5). Kemampuan manajerial

Tujuan karier bagi manajer yaitu untuk meningkatkan kualitas pada diri sendiri kemampuan emosional, dan analitis.<sup>23</sup>

Adapun penjelasan keempat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam perencanaan karier sebagai berikut:

a. Harga Diri

Harga diri yakni bagaimana harga, nilai dan perasaan seseorang tentang dirinya. Harga diri seseorang bisa positif ataupun negative, atau bisa juga tinggi dan juga rendah tergantung bagaimana nilai dirinya sebagaimana yang dirasakan. Harga diri selalu positif akan mampu mengantarkan seseorang tersebut kepada keberhasilan dalam hidupnya, bertanggung jawab, dan memiliki hubungan baik antar sesama, serta memiliki tujuan hidup. Sebaliknya bilamana seseorang menganggap dirinya tidak berarti maka harga dirinya akan menjadi rendah dan dorongan dari internal diri menjadi rendah pula. Maka seseorang yang mempunyai harga diri yang baik tentu akan dapat mengambil keputusan karier yang baik pula.

b. Pengendalian karier

Pengambilan keputusan karier adalah pengendalian diri. Pengendalian diri dapat diartikan berupa sebagai pilihan atau tidaknya yang akan memberikan manfaat dan keuntungan yang lebih luas guna untuk menunda kepuasan sesaat. Dalam artian bahasa umum pengendalian diri merupakan bentuk tindakan yang menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang merugikan diri sendiri baik dimasa sekarang ataupun dimasa yang akan datang. Orang yang mempunyai pengendalian diri yang baik akan diharapkan mampu melakukan perencanaan karier yang tidak akan merugikan dimasa kini ataupun dimasa yang akan datang karena sudah mengambil dan menentukan karier yang baik.

c. Intelegensi

Intelegensi atau kecerdasan yang dimiliki oleh peserta didik

---

<sup>23</sup> Budiharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Samudra Biru, 2019, hal. 197-198.

akan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan karier. Intelegensi ikut memberikan dan menentukan keberhasilan dalam pemilihan karier. Intelegensi intrapribadi menjadi langkah awal dalam untuk memahami emosional diri sendiri dan orang lain, merupakan kunci sukses. Lebih dari itu intelegensi intrapribadi yang kuat mempunyai kedudukan yang baik untuk sukses. Sebaliknya intelegensi intrapribadi yang lemah, maka kemungkinan mengalami frustrasi atau kegagalan. Jadi dengan adanya intelegensi yang baik dan tinggi sudah pastilah dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karier.

d. Perencanaan karier

Melalui perencanaan karier maka para peserta didik akan mendapatkan gambaran tentang karier yang nanti dipilihnya, mengapa mengambil karier tertentu dan bagaimana cara mendapatkan karier tersebut. Perencanaan yang matang sudah barang tentu menuntun untuk ke pemikiran tujuan yang hendak ingin dicapai dalam *long-range goals* (jangka waktu panjang) serta seluruh tujuan yang akan diraih pada *short-range goals* (jangka waktu pendek). Adapun tujuan dari perencanaan karier yang matang maka setidaknya akan meminimal kemungkinan membuat kesalahan yang besar dalam memilih di antara alternative-alternatif yang tersedia. Sehingga hasil dari perencanaan yakni berupa keputusan yang dipilih secara sadar dari beberapa alterative yang di pilih.<sup>24</sup>

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karier seseorang baik langsung maupun tidak langsung yaitu sebagai berikut:

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkah laku kerja seorang individu pada suatu priode. Seorang individu yang mempunyai kinerja yang baik, tentu akan berpengaruh pada kinerjanya akan semakin membaik atau meningkat, apakah jabatan ataupun pangkat.sebaliknya, bilamana seseorang tersebut dalam karier kinerjanya dalam satu atau beberapa periode tertentu tidak meraih standar yang diperlukan, sehingga karier seseorang tersebut akan tetap atau malah turun. Maka sejatinya kinerja seorang individu sangat memengaruhi karier seseorang dalam bekerja.

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah rangsangan atau dorongan terhadap seorang individu dalam menjalankan sebuah aktivitas. Adapun dorongan ini muncul bisa dari dalam diri seseorang tersebut atau dari

---

<sup>24</sup> Muh. Mahdi, *Berani Mengambil Keputusan*, Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta: 2019, hal. 16-17.

luar. Seorang individu yang mampu melakukan pekerjaan atau seseorang tersebut memiliki motivasi kerja yang baik, tentu akan berpengaruh kariernya agar terus menanjak dengan langsung atau secara tidak langsung melalui variabel lain (*intervening*). Sebaliknya bilamana seseorang dalam diri mempunyai dorongan yang kecil, juga akan memengaruhi kariernya secara langsung atau tidak langsung. Jadi motivasi kerja memengaruhi karier seseorang secara langsung maupun tidak langsung dengan variabel lain, misalnya kinerja *intervening* dalam bekerja.

c. Komitmen

Komitmen merupakan bentuk ketaatan seorang individu terhadap tindakan, ucapan, kebijakan atau peraturan perusahaan. Seorang individu yang berkomitmen yang besar tentu akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Komitmen yang baik akan mampu meningkatkan karier seseorang. Sebaliknya, bagi orang yang tidak memiliki komitmen pada dirinya maka akan sulit baginya untuk peningkatan kariernya.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja bertujuan adanya tingakat perasaan seorang individu dari sesuatu yang telah dijalankannya. Bila seorang individu telah merasa puas kepada hal yang telah dijalankannya, sehingga umumnya seseorang tersebut secara tidak langsung akan berpengaruh pada karier mereka. Hal ini dikarenakan karena seseorang ini ia bekerja dengan baik, sehingga karier terus terjadi peningkatan.

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah tindakan seorang individu dalam selalu mengikuti akan semua peraturan yang telah dikeluarkan di tempat kerja/sebuah perusahaan. Seseorang yang disiplin biasanya ia akan bekerja dengan baik dan memiliki tanggung jawab sehingga karier kerjanya dapat meningkat. Maka kedisiplinan secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi karier seseorang melalui variabel lain (*intervening*) seperti kinerja.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberi oleh sebuah perusahaan terhadap seseorang/karyawan, baik yang berupa finansial keuloyaangan maupun finansial. Kompensasi dapat mempengaruhi secara tidak langsung terhadap karier yakni dengan variabel lain (*intervening*). Misalnya seseorang bekerja dengan baik sehingga karier menjadi meningkat.

g. Loyalitas

Loyalitas merupakan suatu kesetiaan seorang individu terhadap perusahaan atau pekerjaan. Loyalitas memengaruhi seseorang dalam

menguatkan kariernya, dan berkebalikannya. Loyalitas dapat berpengaruh pada karier seseorang baik secara langsung atau tidak langsung dengan variabel lain (*intervening*).

h. Pendidikan dan pelatihan

Pelatihan dan pendidikan adalah aktivitas seorang individu pekerja dalam menambah dan mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sehingga mampu meletakkan pekerjaan dengan optimal. Latihan dan pendidikan sangat mempengaruhi karier seorang individu baik langsung ataupun tidak melalui variabel lain. Adapun seorang individu yang telah melakukan pendidikan dan latihan, akan meningkatkan potensi padanya sehingga menjadikan kariernya semakin meningkat, dan demikian pula sebaliknya.

i. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah atasan atau orang yang diberikan wewenang tugas dan tanggung jawab terhadap seseorang diantaranya juga dalam menilai. Kepemimpinan seseorang dapat berpengaruh terhadap karier seorang individu karena pertimbangan seorang pemimpin sangat menjadi penentu karier. Maksudnya dalam memutuskan karier atau menilai karya seseorang sehingga harus dengan pertimbangan dari kepemimpinan.

j. Upaya kerja

Upaya kerja adalah upaya atau usaha seorang individu dalam mencapai atau melakukan suatu hal dengan kesungguhan. Adapun pada prakteknya upaya kerja dalam meningkatkan karier seorang individu sebab bentuk upaya yang sangat keras akan membuahkan kinerja yang optimal, sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap pengembangan karier.

k. Semangat kerja

Semangat kerja menjadi tidak langsung dapat berpengaruh pada karier. Maksudnya seorang individu yang mempunyai semangat kerja baik dan tinggi akan mempengaruhi kariernya. Demikian seorang individu yang bekerja kurang baik dan tidak semangat dalam bekerja sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kariernya.

Karier seseorang dapat terpengaruh oleh adanya variabel lain baik langsung atau tidak langsung. Adapun variabel yang dapat mempengaruhi karier dengan secara langsung misalnya kinerja, kepemimpinan dan pendidikan. Sedangkan variabel yang berpengaruh tidak langsung seperti kompensasi, motivasi, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan semua pekerja. Dari variabel melalui variabel lain misalnya moderating atau *intervening*. Misalnya aplikasi kerja akan berpengaruh pada kinerja dan kemudian akan merubah pengaruh pada jenjang karier

ke depan nantinya.<sup>25</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pada perencanaan karier peserta didik meliputi: pengaruh teman-teman, pengaruh dari orang tua, pengaruh orang-orang terdekat misalnya keluarga, dan pengetahuan serta adanya perubahan rencana karier.

### **3. Analisis dan menemukan fungsi bimbingan konseling dalam menumbuhkan perencanaan karier siswa di SMP 1 Negeri Depok.**

Adapun fungsi bimbingan konseling dalam meningkatkan perencanaan karier siswa di SMP Negeri 1 Depok bahwa bimbingan karier memiliki fungsi yang sangat signifikan dalam perencanaan karier siswa kedepannya, karena bimbingan konseling dapat memberikan layanan berupa 1) layanan dasar pemberian bantuan terhadap seluruh siswa yang berhubungan dengan pengembangan sikap, bakat, minat, keterampilan dan pengetahuan pada bidang pribadi, karier dan sosial belajar sebagai pengejawantahan berbagai tugas perkembangannya. 2) layanan pencegahan, tidak jarang diperoleh siswa mengalami kesulitan, hambatan-hambatan dan masalah-masalah yang dapat menjadi gangguan rencana karier siswa. Dengan bimbingan konseling dan karier diberi sekurangnya memberi pencegahan dan pemahaman dalam mengurangi apabila peserta didik mendapati permasalahan dan hambatan, mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dengan bijaksana. 3) layanan pengembangan, mengajarkan untuk setiap peserta didik selalu mengembangkan bilamana dalam diri peserta didik ada keahlian-keahlian yang baik dan dirasa keahlian tersebut bermanfaat untuk peserta didik di kemudian harinya, dan kita sebagai guru bimbingan konseling mendorong untuk perkembangan keahlian tersebut. Hal ini sekolah sangat mendukung dan telah memfasilitasi dengan program-program yang dan menunjang perkembangan peserta didik. Maka pihak sekolah mengharapkan kelak dikemudian hari peserta didik tidak mendapati kesulitan dan kebingungan dalam menentukan pilihan karier, paham dunia pekerjaan sesuai dengan yang dikehendaki. 4) layanan bimbingan konseling yang berorientasi pada pengembangan karier diharapkan peserta didik diantaranya mempunyai pemahaman mengenai strategi atau cara masuk sekolah favorit, memiliki sikap positif dalam meraih kesuksesan masa depan serta memahami pentingnya perencanaan karier, mampu memahami dan mengetahui jenis-jenis profesi yang terdapat di dunia kerja, serta pembelajaran mengenai kehidupan mandiri secara emosional, ekonomi, dan sosial dari tokoh inspiratif dari

---

<sup>25</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2016, hal. 157-160.

di masa depan siswa nantinya.<sup>26</sup>

Fungsi bimbingan konseling dalam meningkatkan perencanaan karier yakni mampu menumbuhkan atas pemahaman peserta didik bahwa pentingnya perencanaan karier dimasa depan nantinya, tidak hanya setelah selesai belajar di SMP saja tetapi bagaimana diajarkan untuk menentukan pilihan sekolah lanjutan seperti SMA, SMK, MA dan sejenisnya, paham tentang peminatan/jurusan di SMA, SMK, MA, menentukan dan merencanakan untuk masuk di perguruan tinggi favorit serta memilih karier pekerjaan yang sejalan dengan apa yang diharapkan, berkemandirian, bila ada masalah mampu mengatasi setiap masalah- masalah tersebut.<sup>27</sup>

Uraian di atas, menunjukkan bahwa fungsi bimbingan konseling pada perencanaan karier siswa mempunyai peranan yang signifikan untuk bimbingan karier siswa dikemudian hari, mengetahui minat, bakat, dan kemampuan serta perkembangan bagi setiap karier peserta didik.

Analisis merupakan kegiatan yang berisikan beberapa aktivitas semisal membedakan, mengurai, memilih suatu hal yang dikelompokkan dan digolongkan kembali berdasarkan kriteria tertentu lalu ditelusuri hubungannya serta diterjemahkan maknanya. Dalam definisi lainnya analisis merupakan perhatian atau sikap kepada suatu hal baik fenomena, fakta ataupun benda hingga dapat menjabarkan menjadi aspek-aspek dan mengenal hubungan antara aspek tersebut secara komprehensif. Analisis dapat juga didefinisikan sebagai keterampilan dalam menguraikan suatu materi atau memecahkan materi maupun menelusuri informasi menjadi unsur-unsur yang lebih kecil sehingga mudah dipahami. Penelitian ini tidak jauh hampir memiliki makna yang sama yang secara mendasar penelitian memiliki definisi dalam bahasa Inggris “research “ ataupun dalam bahasa Indonesia umumnya dinamakan “riset” yang berat berarti “mencari”. Maka penelitian atau research bermakan “mencari kembali.”<sup>28</sup>

Layanan bimbingan dan konseling terutama di madrasah dan sekolah mempunyai beberapa fungsi, yakni:

a. Fungsi Pencegahan. Melalui kemampuan ini, layanan bimbingan dan

<sup>26</sup> Hasil Wawancara dengan Guru Cecep Saepul Alam, *Selaku Pengajar Bimbingan dan Konseling*, di Ruang Guru BK Tanggal 15 Mei 2023, Pukul 12:40 WIB.

<sup>27</sup> Hasil Wawancara dengan Siswa, Tiara Nadien Da Rosta, Nadhifa Humaira Putri, Fendra Putra Baruna Dias, Athaya Satya Rahardja, dan Kareem Abdul Jabar, di Ruang BK, Tanggal 15 Mei 2023, Pukul 12:10 WIB.

<sup>28</sup> Imam Machali, *Metode Penelitian Kualitatif*, Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif Universitas Islam Negeri Yogyakarta program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017, hal.15.

konseling diharapkan dapat menanggulangi masalah-masalah yang muncul pada siswa maka terhindar dari permasalahan-permasalahan yang dapat menggagalkan perkembangan tersebut.

- b. Pemahaman pemahaman, pada fungsi ini bahwa untuk memberikan pemahaman terhadap klien atau pelajar itu sendiri serta kekhawatirannya dan juga keadaannya saat ini oleh pihak yang membantu (pembimbing).
- c. Fungsi pengentasan, Jika seorang siswa menemukan sebuah masalah dan ia tidak dapat menyelesaikannya sendiri kemudian ia menghadap konselor atau pembimbing, sehingga yang menjadi keyakinan siswa tersebut adalah bahwa permasalahan yang ia hadapi akan terselesaikan. Peserta didik yang mengalami permasalahan dipandang ada pada keadaan atau kondisi yang buruk maka hendaknya permasalahan diiadakan. Usaha yang dilaksanakan dalam menanggulangi permasalahan dengan arahan layanan bimbingan dan konseling yang pada dasarnya ialah usaha penanggulangan.
- d. Fungsi perbaikan. Dengan fungsi tersebut, pemberian layanan bimbingan dan konseling yang diberi pada peserta didik agar mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh peserta didik. Bantuan tersebut memberikan ketergantungan pada isu-isu masalah yang dialami oleh siswa. Dengan demikian, program layanan bimbingan dan konseling direncanakan dengan mempertimbangkan masalah yang berlangsung terhadap siswa.
- e. Fungsi advokasi, pemberian layanan bimbingan dan konseling dengan dengan fungsi ini yaitu dalam membantu siswa dalam mendapatkan pembelaan dari hak dan kepentingan mereka yang kurang diperhatikan.<sup>29</sup>
- f. Kemampuan preventif, yakni kemampuan yang berhubungan dengan usaha penasihat agar selalu melakukan antisipasi bermacam permasalahan yang mungkin berlangsung dan berusaha menanggulangnya agar tidak dialami oleh penasihat. Dengan kemampuan tersebut, konselor memberikan arahan kepada konseli tentang cara yang paling profesional untuk menjauhi aktivitas atau latihan yang mengancam dirinya. Strategi yang dapat dipergunakan ialah pengarahan, pengumpulan data dan administrasi pengarahan. Sebagian hal yang harus dididikkan terhadap konseli agar tidak terjadi perilaku yang tidak diinginkan antara lain: risiko minum minuman keras, merokok, spesialis narkoba, keluar rumah, dan tidak pandang bulu.

---

<sup>29</sup> Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*, Jakarta : Rajawali Pers, 2013, hal. 36-47.

- g. Kemampuan pemeliharaan, yaitu kemampuan mengarahkan dan membimbing untuk membantu konseli agar mempunyai pilihan untuk merawat dirinya sendiri dan mengikuti kondisi-kondisi menguntungkan yang telah tercipta dalam dirinya. Kemampuan ini bekerja dengan konselor untuk menghindari kondisi yang dapat menyebabkan berkurangnya kinerja pribadi. Eksekusi kemampuan tersebut diwujudkan melalui program-program yang atraktif, sportif, dan fakultatif (diskresioner) sesuai dengan kelebihan yang dimiliki konseli.
- h. Kemampuan penyampaian, Kemampuan penyebaran, khususnya kemampuan pengarah dan bimbingan untuk membantu konselor memilih aktivitas ekstrakurikuler, program studi atau jurusan, serta menggabungkan dominasi suatu profesi atau jabatan yang sejalan dengan kecenderungan, kemampuan, bakat, dan sifat karakter lainnya. Untuk melakukan kemampuan ini, penasihat perlu bekerja sama dengan guru yang berbeda di luar dan di dalam organisasi pengajaran.
- i. Kemampuan mengubah, khususnya kemampuan mengarahkan dan membimbing dalam membantu klien dengan menyesuaikan diri dan keadaannya saat ini secara progresif dan bermanfaat. 8. Kemampuan Remedial, yaitu kemampuan mengarahkan dan membimbing untuk membantu konseli dengan tujuan agar dapat mengatasi kesalahan berpikir, merasakan dan bertindak (berkehendak). Instruktur mengintervensi (memberikan perlakuan) kepada konselor agar mereka mempunyai contoh penalaran yang sehat, waras dan mempunyai sentimen yang tepat maka dapat mengarahkannya pada kegiatan atau keinginan yang berguna dan teratur.
- j. Peningkatan kemampuan, yaitu kemampuan mengarahkan dan membimbing yang lebih proaktif dibandingkan kemampuan lainnya. Instruktur pada umumnya berusaha untuk membangun iklim pembelajaran yang membantu, yang bekerja dengan pergantian peristiwa konselor. Advokat dan individu lokal di Sekolah/Madrasah bersinergi sebagai kelompok yang kooperatif ataupun bekerjasama melaksanakan dan merencanakan program pengarah secara efisien dan tiada henti dengan tujuan akhir membantu konselor menyelesaikan kesalahan formatifnya. Prosedur pengarah yang dapat dipergunakan tersebut yaitu administrasi data, latihan instruksional, percakapan kelompok atau pembuatan konsep (conceptualizing), ruang rumah, dan karyawan.
- k. Kemampuan Transformasi, Kemampuan Variasi, khususnya kemampuan membantu direktur pengajaran, kepala dan staf madrasah atau sekolah, pemandu dan instruktur dalam melakukan penyesuaian

proyek pembelajaran dengan landasan pembelajaran, minat, kapasitas dan kebutuhan konselor. Dengan mempergunakan data yang cukup tentang konseli, atasan/advokat dapat membantu pendidik untuk memberikan perlakuan konseli dengan baik, baik untuk mengumpulkan dan memilih materi madrasah atau sekolah, memilih strategi dan siklus pembelajaran, serta mengumpulkan materi pembelajaran sesuai kapasitas dan kecepatan konseli.<sup>30</sup>

Layanan bimbingan dan konseling dijalankan yang bermaksud dalam memberi jasa manfaat serta keuntungan-keuntungan atau kegunaan tertentu bagi setiap peserta didik/konseli yang mempergunakan layanan tersebut. Sehingga, manfaat dan kegunaan maupun jasa yang didapatkan dari terdapat layanan bimbingan dan konseling terciptanya hasil dari dijalankannya fungsi pelayanan yang diinginkan. Maknanya fungsi dari sebuah layanan dapat dilihat dari manfaat dan kegunaan yang dihasilkan dan diterima oleh setiap peserta didik/konseli. Sebaliknya, suatu layanan yang tidak berfungsi dan tidak bermanfaat bilamana tidak memperlihatkan kegunaan ataupun tidak menghasilkan sesuai yang direncanakan dan didapat atau keuntungan tertentu.<sup>31</sup>

Berikut adalah beberapa peran dan fungsi utama Bimbingan dan Konseling dalam pendidikan:

a. Memberikan Bimbingan Akademik

Konselor membantu peserta didik dalam mengelola waktu belajar, merencanakan tujuan akademik, dan meningkatkan motivasi belajar. Mereka memberikan bimbingan dalam pemilihan mata pelajaran yang sejalan dengan potensi dan minat siswa. Konselor juga membantu siswa mengembangkan strategi belajar yang efektif dan mengatasi kesulitan belajar.

b. Mendukung Kesejahteraan Emosional dan Sosial

Konselor membantu peserta didik dalam mengatasi masalah emosional, seperti stres, kecemasan, dan depresi. Mereka juga membantu peserta didik mengembangkan keterampilan sosial, membangun hubungan yang sehat dengan teman sebaya, dan meningkatkan kepercayaan diri. Konselor dapat mengadakan sesi konseling individu atau kelompok untuk membahas masalah emosional dan sosial peserta didik.

c. Konseling Karier

Konselor membantu peserta didik menjelajahi pilihan karier, mengidentifikasi minat, bakat, dan nilai-nilai pribadi mereka. Mereka

---

<sup>30</sup> Henni Syafriana Nasution dan Abdillah, *Bimbingan Konseling "Konsep Teori dan Aplikasinya*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2019, hal. 10-12.

<sup>31</sup> Suhertina, *Bimbingan dan Konseling*,...hal. 50.

memberikan informasi tentang jalur karier, pelatihan atau pendidikan lanjutan yang diperlukan, serta membantu peserta didik merencanakan tahapan-tahapan dalam meraih tujuan karier mereka. Konselor juga membantu siswa untuk menghadapi tantangan dalam memilih karier yang tepat.

d. Penyuluhan dan Pembinaan

Konselor melakukan penyuluhan untuk peserta didik, orang tua, dan guru tentang berbagai isu terkait pendidikan dan perkembangan peserta didik. Mereka memberikan informasi tentang strategi belajar yang efektif, pengembangan sosial dan emosional, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik. Konselor juga melakukan pembinaan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap positif peserta didik.

e. Kolaborasi dengan Orang Tua dan Guru

Konselor bekerja sama dengan orang tua dan guru untuk membangun lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan siswa. Mereka memberikan saran dan dukungan kepada orangtua untuk melakukan pendidikan anak-anak mereka, membangun hubungan yang positif antara sekolah dan keluarga, serta berkolaborasi dengan guru untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang mungkin timbul dalam konteks pendidikan.

f. Membantu Siswa dalam Mengambil Keputusan

Konselor membantu siswa dalam mengambil keputusan yang tepat, baik terkait dengan pendidikan, karier, maupun kehidupan pribadi mereka. Mereka memberikan informasi objektif, membantu peserta didik menganalisis pilihan, dan mempertimbangkan konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil. Konselor juga membantu peserta didik mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan yang baik.<sup>32</sup>

Ragam bimbingan konseling berdasarkan permasalahan:

a. Bimbingan pribadi

Bimbingan pribadi yang ditujukan untuk memperkuat karakter dan mengembangkan kapasitas individu untuk mengatasi kekhawatiran mereka. Arahan ini adalah bantuan yang mendorong pencapaian individu yang disesuaikan dengan berfokus pada kualitas individu yang unik dan masalah lain yang dialami oleh orang-orang.

Menurut Sukardi pada bidang ini dapat dirinci menjadi pokok-pokok berikut:

1) Memperkuat mental dan kecenderungan serta menumbuhkan ilmu

---

<sup>32</sup><https://fkip.umsu.ac.id/2023/06/05/peran-dan-fungsi-bimbingan-dan-konseling-dalam-pendidikan/>. Diakses pada 20 Juli 2023.

dalam menerima dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

- 2) Memberikan pemahaman mengenai kekuatan diri dan kemajuannya untuk latihan yang kreatif dan bermanfaat, baik dalam kehidupan setiap hari atau bagi pekerjaannya selanjutnya.
  - 3) Memperkuat pemahaman terhadap kemampuan dan minat individu serta mengalihkan dan menciptakannya dengan latihan-latihan yang inovatif dan bermanfaat.
  - 4) Memantapkan pemahaman terhadap kekurangan individu dan upaya mengatasinya.
  - 5) Memperkuat kapasitas untuk membuat keputusan
  - 6) Memperkuat kemampuan membimbing diri sendiri sejalan dengan pilihan yang diambil.
  - 7) Memperkuat persiapan dan pelaksanaan kehidupan yang kokoh, baik secara mendalam maupun ikhlas.<sup>33</sup>
- b. Bimbingan sosial

Bimbingan sosial dalam membantu masyarakat dalam mengurus berbagai permasalahan sosial. Permasalahan sosial yang dimaksud adalah permasalahan hubungan dengan individu peserta didik, dengan pendidik dan guru, serta staf, memahami atribut dan kapasitas diri, menyesuaikan diri dengan iklim pendidikan dan masyarakat umum di mana mereka tinggal, dan kompromi.

Pengarahan sosial diberi dengan membangun lingkungan yang kondusif, kerjasama pendidikan yang ramah, perspektif yang inspiratif dan menumbuhkan tatanan pemahaman diri, serta mengembangkan kemampuan interaktif.

Menurut Sukardi bidang ini dapat ditambah rincian menjadi pokok-pokok seperti dibawah ini:

- 1). Berhasil memperkuat kemampuan relasional, baik secara lisan atau tercatat dalam bentuk hard copy/tulisan.
- 2). Memperkuat kemampuan memperoleh dan menyampaikan pendapat dan isi secara progresif, imajinatif dan bermanfaat.
- 3). Memperkuat kemampuan bersikap tegas dan menjalin hubungan sosial, baik di rumah, di sekolah, maupun di lingkungan setempat yang lebih luas dengan menjaga kesopanan, adat istiadat, dan sifat ketuhanan materil, adat istiadat, peraturan, ilmu pengetahuan dan adat istiadat.
- 4). Membina pergaulan yang dinamis, bersahabat dan bermanfaat dengan teman sebaya, baik di sekolah yang berbeda, di sekolah yang sama, di luar sekolah atau di mata masyarakat secara umum.

---

<sup>33</sup> Dewa Ketut Sukardi dan Desak Nila, *Proses Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008, hal. 55.

5).Memperkuat pemahaman terhadap keadaan dan pedoman sekolah serta usaha penyelenggaraan serta bersifat dinamis dan dapat diandalkan.

6).Petunjuk tentang kehidupan sehari-hari.<sup>34</sup>

c. Bimbingan karier

Bimbingan karier adalah arahan untuk membantu manusia dalam menyusun, menciptakan dan menanggulangi persoalan-persoalan karier, misalnya memahami posisi dan kesalahan kerja, memahami keadaan dan kapasitas individu, memahami keadaan ekologis, pemahaman kemampuan dan kondisi diri, perubahan pekerjaan, dan berpikir kritis. Permasalahan karier yang akan terjadi.

Bimbingan karier juga adalah bantuan yang memberikan kebutuhan perbaikan seseorang sebagai bagian penting dari program pendidikan. Bimbingan karier dikaitkan dengan peningkatan mental seseorang, keberhasilan kapasitas dan kemampuan dalam memahami gagasan diri yang positif, memahami siklus dinamis, serta mengamankan informasi dalam kemampuan yang akan membantu orang yang bersangkutan dalam memasuki kehidupan sosial-sosial. kerangka kerja yang terus berkembang.

Dari gambaran di atas, cenderung beralasan bahwa pengarahan karier adalah suatu upaya dalam membantu siswa agar sadar dan memahami diri, mengenal dunia kerja, dan membina masa depannya sesuai dengan gaya hidup normalnya. Selain itu dengan adanya manfaat pengarahan panggilan individu serta dapat memutuskan dan menetapkan pilihan dengan baik serta bertanggung jawab atas pilihan yang diambil sehingga dapat memahami dirinya secara sesungguhnya.

d. Bimbingan keluarga

Bimbingan keluarga adalah suatu upaya untuk memberikan bantuan kepada orang-orang sebagai pionir/kerabat agar dapat membentuk keluarga yang rukun dan utuh, melibatkan diri secara bermanfaat, dapat mengatur dan beradaptasi pada kehidupannya dengan standar keluarga, serta bermain/berpartisipasi secara efektif dalam mewujudkan kehidupan sehari-hari yang ceria.

Sofyan S. Willis menyatakan bahwa *family caunseling* atau bimbingan keluarga adalah suatu upaya untuk memberikan bantuan kepada masing-masing kerabat melalui kerangka keluarga (selanjutnya mengembangkan seoptimal mungkin keluarga agar kapasitas mereka yang sebenarnya tercipta sesempurna yang

---

<sup>34</sup> Sukardi, Dewa Ketut dan Desak Nila, *Proses Bimbingan dan Konseling di Sekolah*,...hal. 59.

diharapkan dan kekhawatiran mereka dapat teratasi akan kerinduan yang mendasar untuk menolong seluruh sanak saudara dalam rangka kemampuan dan kecintaan terhadap keluarga.<sup>35</sup>

Lumongga Lubisme mengungkapkan bahwa Family Guiding merupakan suatu proses intraktif yang berusaha membantu keluarga dengan mencapai keseimbangan homeostatis (kemampuan untuk menjaga keluarga dalam keadaan adil) sehingga kerabat dapat merasa baik.

Lebih lanjut Bimo Walgito menyampaikan bahwa pendampingan keluarga sangat mendasar bagi masyarakat yang tidak mampu mengatasi permasalahan yang dihadapinya, sehingga perlu adanya bantuan dari orang lain atau arahan pendampingan keluarga yang tugasnya membantu secara langsung atau memberikan pengertian terhadap individu yang terkait. Selain itu, saat ini kemajuan masyarakat sangat berdampak terhadap cara hidup seseorang, baik seorang orang atau sebagai warga negara. Masyarakat saat ini dihadapkan terhadap berbagai perubahan yang sangat rumit sehingga menyebabkan bermacam tuntutan atau kesulitan terhadap keperluan seseorang.<sup>36</sup>

Dari definisi ini dapat beralasan bahwa pengarahan keluarga merupakan suatu siklus intuitif untuk membantu keluarga dalam mencapai keseimbangan dimana setiap anggota keluarga merasa bahagia.

Bimo Walgito menjelaskan bahwa konseking keluarga sangat penting untuk seorang yang tidak mampu mengatasi permasalahan yang dialami, sehingga harus adanya bantuan dari pihak lainnya atau pengarahan keluarga yang bertugas membantu secara langsung atau memberikan pengertian kepada masyarakat individu yang bersangkutan. Selain itu, saat ini perkembangan masyarakat sangat berdampak terhadap cara hidup seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai warga negara. Masyarakat saat ini menghadapi terhadap berbagai perubahan yang sangat komprehensif maka akan menyebabkan bermacam tuntutan atau kesulitan kepada kebutuhan seseorang.<sup>37</sup>

Berdasarkan pengertian diatas kesimpulannya bahwa bimbingan keluarga merupakan sebuah proses intraktif dalam

---

<sup>35</sup> Sofyan, S. Willis, *Konseling Keluarga (Family Causeling)*, Bandung: ALFABETA, 2008, hal. 83.

<sup>36</sup> Namora Lamungga Lubis, *Memahami Dasar-Dasar Konseling dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2013, hal. 221.

<sup>37</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling Perkawinan*, Yogyakarta: ANDI OFFESET, 2002, hal. 7-9.

membantu keluarga untuk meraih keseimbangan dimana setiap anggota keluarga merasa bahagia.

e. Bimbingan akademik

Berdasarkan Yusuf, bimbingan belajar dan akademik adalah suatu bimbingan yang bertujuan dalam membantu peserta didik dalam menciptakan pemahaman dan kemampuan dalam menguasai dan mengurus materi pembelajaran atau akademik. Pendampingan dilakukan dengan membina lingkungan pengajaran dan pembelajaran yang bermanfaat sehingga peserta didik berusaha untuk tidak mempelajari tantangan. Hal-hal yang memuat persoalan-persoalan keilmuan, khususnya: pendahuluan rencana pendidikan, pemilihan fokus/makna, cara belajar, menyelesaikan tugas dan kegiatan, mencari dan menggunakan aset belajar, mengatur pelatihan lanjutan, dan lain-lain.<sup>38</sup>

Pembimbing membantu siswa yang untuk mengatasi kesulitan belajar, mendorong pendekatan pembelajaran yang menarik, membantu orang-orang menemukan keberhasilan dalam belajar dan memiliki pilihan untuk menyesuaikan diri dengan semua persyaratan program/pendidikan. Sebaliknya, para pembimbing berupaya bekerja dengan peserta didik dalam mencapai tujuan akademik sesuai apa yang diharapkan.

Menurut Sukardi bidang ini dapat dijabarkan dengan pokok-pokok dibawah ini :

- 1).Memperkuat cara pandang dan kecenderungan pembelajaran yang berhasil, efektif dan bermanfaat, baik untuk mendapatkan informasi dari bermacam sumber belajar, bersikap baik kepada guru atau narasumber lainnya, melaksanakan pengembangan tugas, mengembangkan kemampuan, dan melalui penilaian program
- 2).Penguatan kerangka pembelajaran dan praktik, baik secara berkelompok dan mandiri.
- 3).Memperkuat penguasaan materi program pembelajaran di sekolah sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, inovasi dan ekspresi seni.
- 4).Memperkuat pemanfaatan dan pemahaman keadaan fisik, sosial dan sosial yang ada pada lingkungan umum dan masyarakat bagi kemajuan pengetahuan, kemampuan dan peningkatan diri.
- 5).Arahan pembelajaran di sekolah.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Syamsu Yusuf dan Nurihsan, A. Juntika, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010, hal. 37.

<sup>39</sup> Dewa Ketut Sukardi dan Desak Nila, *Proses Bimbingan dan Konseling di Sekolah*,...hal. 56-57.

Bimbingan karier menjadi langkah awal untuk mengenal dan mempersiapkan serta merencanakan kehidupan dimasa yang akan datang. Bimbingan karier menjadi hal penting untuk diberikan kepada peserta didik untuk memberikan persiapan kepada diri mereka dalam perencanaan dan pemilihan karier mereka. Adapun sebagai guru Bimbingan Konseling ia juga harus peka dan tanggap dalam mengenai perencanaan karier peserta didik dimasa kerja serta memberikan stimulus positif dalam pengembangan keputusan.

Kegiatan bimbingan karier berfokus terhadap siswa untuk menunjukkan dirinya sesuai dengan kemahiran supaya tercapai karier yang baik dan serta pendidik juga memberikan setidaknya beberapa hal berikut ini:

- a. Mengelaborasi diri kepada berbagai karakteristik pribadi juga berbeda pada diri.
- b. Mengembangkan akan ikatan masyarakat yang baik dengan lingkungan tempat tinggal terdekat.
- c. Mengembangkan kebiasaan dan sikap belajar yang aktif, sehingga mendapati prestasi yang maksimal.
- d. Melakukan pengembangan pemahaman berupa gambaran diri pribadi dan dalam dunia kerja, sehingga mampu meraih keberhasilan dan dapat mewujudkan harapan dan cita-cita.<sup>40</sup>

Oleh karena itu guru bimbingan konseling memiliki peran sebagai pemberi pemahaman, penyaluran dan pengembangan minat dan bakat siswa sebagai tenaga pendidik yang profesional dalam bekerja, memiliki keterampilan yang baik mapu menguasai berbagai macam bidang bimbingan karier dan sebagainya. Guru bimbingan konseling juga memberikan harus memberikan bantuan dan fasilitas terhadap peserta didik dalam hal-hal perencanaan, penyelesaian dan pengembangan permasalahan mengenai karier. Bimbingan karier yang baik dengan guru bimbingan konseling berikan kepada peserta didik perlu dilaksanakan dengan baik dan matang untuk peserta didik yang akan memasuki fase masa kerja atau melanjutkan studi pendidikan yang lebih tinggi, maka diharapkan bimbingan karier ini mampu menghasilkan individu-individu yang cakap dalam menentukan pilihan kariernya.

---

<sup>40</sup> Aditya Lupi Tania, dkk, *Usaha Pemberian Layanan yang Optimal Guru BK pada Masa Pandemi Covid-19,...*hal. 226.

## **BAB V PENUTUP**

Berdasarkan uraian teori dan temuan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut:

### **A. Kesimpulan**

1. Urgensi/pentingnya perencanaan karier bagi peserta didik di SMP 1 Negeri Depok bahwa perencanaan karier menjadi sangat penting. Bimbingan karier yang diberikan mampu menentukan tujuan menyeleksi hal-hal yang akan dilakukan di masa depan nantinya. Perencanaan karier juga mampu menumbuhkan kembangkan pemahaman serta mengajarkan kepada peserta didik untuk mengetahui setiap bakat dan minat yang dimiliki, mampu untuk berani mengambil keputusan dengan baik dan benar, dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik dan benar. Demikian bimbingan dan perencanaan karier yang diberikan menjadi pembelajaran sangat bermanfaat bagi setiap langkah peserta didik dalam meneruskan perjalanan karier kedepannya.
2. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karier peserta didik di SMP 1 Negeri Depok ditemukan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan karier pada peserta didik. Meliputi: 1) faktor orang tua, bahwa adanya kecenderungan perbedaan antara orang tua dan anak dalam perencanaan karier. Tidak jarang orang tua memberikan keluasaan kepada peserta didik dalam menentukan arah karier mereka. 2) faktor teman-teman sebaya, bahwa pada masa perkembangan kognitif peserta didik mereka telah mampu menentukan arah karier mereka kedepan tetapi terdapat juga peserta didik hanya ikut-ikutan dalam penentuan karier mereka. 3) faktor

pengetahuan, bahwa faktor ini juga dapat mempengaruhi karier peserta didik semakin memiliki pengetahuan yang luas seputar karier akan semakin mudah menentukan arah karier. Sebaliknya semakin sedikit pemahaman seputar karier peserta didik maka semakin sulit menentukan arah karier kedepannya. 4) perubahan karier, ini dilihat adanya perubahan karier atas ketidakkonsistenan peserta didik dalam menentukan perencanaan karier.

3. Analisis fungsi bimbingan konseling dalam menumbuhkan perencanaan karier peserta didik di SMP 1 Negeri Depok ditemukan bahwa fungsi bimbingan konseling dalam perencanaan karier memiliki fungsi yang signifikan hal ini dilihat bahwa peserta didik dapat menumbuhkan atas pemahaman karier setelah belajar lulus dari SMP mengetahui minat, bakat, kemampuan serta perkembangan bagi setiap karier peserta didik.

## **B. Implikasi Hasil Penelitian**

Penelitian ini memberikan implikasi berdasarkan temuan hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencapai kesuksesan dimasa depan maka perencanaan merupakan suatu keniscayaan untuk dilakukan oleh setiap peserta didik.
2. Untuk mencapai efektivitas karier dimasa yang akan datang, maka faktor orang tua, teman-teman sebaya, faktor pengetahuan, faktor perubahan karier, merupakan faktor yang harus dipertimbangkan dalam merencanakan karier.
3. Karier yang gemilang tidak bisa terlepas dari bimbingan karier yang dilakukan oleh guru BK dalam membantu peserta didiknya sedini mungkin.

## **C. Saran-saran**

1. Untuk sekolah hendaknya selalu memberikan layanan dan fasilitas terbaiknya kepada setiap peserta didik dalam menata karier peserta didiknya.
2. Untuk guru bimbingan konseling hendaknya selalu konsisten dalam membina dan meningkatkan karier peserta didiknya.
3. Untuk orang tua hendaknya selalu memberikan arahan dan dukungan yang baik atas setiap minat dan bakat anaknya karena dukungan dan ridho orang tua dapat menentukan karier setiap anak.
4. Untuk peserta didik hendaknya selalu mengoptimalkan, meningkatkan bakat dan minat serta mampu memilih karier yang baik sesuai dengan apa yang dicita-citakan.
5. Untuk penelitian lebih lanjut bahwa penelitian ini akan terus berkembang dan ada perubahan dari setiap masanya. Oleh karena itu

bimbingan konseling dan perencanaan karier peserta didik menjadi perhatian yang urgen untuk menentukan arah dan tujuan peserta didik kedepannya.



## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku-Buku:**

- A., Hallen. *Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Ciputat Press, 2002.
- Akhyak. *Profil Pendidikan Sukses*. Surabaya: Elkaf, 2005.
- Arifin, Anwar. *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Arifuddin. *Perencanaan dan Pengendalian SDM*. Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Aqib, Zainal. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2021.
- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Bekerjasama dan Fakultas Ilmu Pendidikan, 2008.
- Asmani, Jamal Makmur. *Panduan Efektif Bimbingan dan konseling di Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press, 2010.
- B., Triton P. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnersif dan Kolektifitas*. t.tp: Tugu Publiser, 2007.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012.

- Budiharjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota IKAPI), 2019.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2019.
- Budiarti, Melik. *Bimbingan Konseling di Sekolah Dasar*. Magetan: CV. AE Media Grafika, 2017.
- Brown, Steven D. and Robert W. Lent. P. *Career Development And Counseling Putting Theory And Research To Work*. Canada: John Wiley & Sons, 2005.
- Busro, Muhammad. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group, 2018.
- Diana, Nida'u. *Merencanakan Karier Dengan Career Portofolio*. Trenggalek: Rose Book, 2019.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2009.
- Diknas, Ditjen PMPTT. *Bimbingan dan Konseling di sekolah*. Direktur Tenaga Kependidikan 2008.
- Effendi, Kosno. *Menemukan Masalah dalam Konseling*. Banjarmasin: Kema Prosbim FKIP Unlam, 1989.
- Erhamwida. *Konseling Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Ernawati, *Berhenti Sesaat Untuk Melesat*, Yogyakarta: Budi Utama, 2021.
- Fadila, Lina Raikhan. *Perlunya Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling Islam di Sekolah*. t.tp, t.p, 2022.
- Fara, Elly Leo. *Bimbingan Klasikal yang Aktif dan Menyenangkan: Dalam Layanan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: CV. Rasi Terbit, 2017.
- Febriani, Deni. *Bimbingan Konseling*. Yogyakarta: Teras , 2011.
- Fauziah. *Puzzles Educative Bimbingan Konseling SMP kelas IX*. t.tp, Guepedia, 2021.
- Fitrah, Muh, dan Luthafiyah. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. Jawa Barat: CV Jejak, 2017.

- Gani, Ruslan Abdu dan Tedi Purbangkara, *Metodologi Penelitian Pendidikan Jasmani*, Ponorogo: Uwais Insoirasi Indonesia, 2019.
- Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003.
- Gunawan, Wieke Tsanya, dkk. *Bimbingan Karier: Implementasi Pendidikan Karakter*. Cirebon: Insania, 2021.
- Hadiutomo, Kusno. *Perencanaan Pembangunan Terintegrasi dan Terdesentralisasi Perspektif Reposisi Perencanaan Pembangunan Pertanian*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Harefa, Darmawan, dan Kaminudin Telaumbanua. *Teori Manajemen dan Konseling Kajian Untuk Mahasiswa dan Keguruan*. Banyumas: PM Puslisher, 2020.
- Hikmawati, Fenti. *Bimbingan Konseling*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.
- . *Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Helwany, Aldrin, dan Ardi Gunardi. *Perencanaan Keuangan Personal*. Malang: AE Publishing, 2019.
- Hidayat, Aziz Alimul. *Studi Kasus Keperawatan: Pendekatan Kualitatif*. Surabaya: Heath Books Publishing, 2021.
- Irham, Muhammad, dan Novan Ardy Wiyani. *Bimbingan dan Konseling (teori dan aplikasi di Sekolah Dasar)*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2014.
- Kurniawati, Endah, et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada, 2016.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.

- Lesmana, Gusman. *Penyusunan Perangkat Pelayanan Bimbingan dan Konseling*. Rawamangun: Kencana, 2021.
- Latipun. *Psikologi Konseling*. Malang: UMM Press, 2003.
- Lijan, Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Lubis, Namora Lumongga. *Memahami dasar-dasar Konseling dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: KENCANA Prenadamedia Group, 2014.
- Namora Lamungga Lubis, *Memahami Dasar-Dasar Konseling dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Lubis, Syaiful Akhyar. *Konseling Islami*. Yogyakarta: eLSAQ Press, 2007.
- Luddin, Abu Bakar M. *Dasar-Dasar Konseling: Tinjauan Teori dan Praktik*. Bandung: Citapustaka, Media Perintis, 2010.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif, Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif Universitas Islam Negeri Yogyakarta program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2017.
- M., Dillard J. *Life Long Career Palanning*. Ohio: Charles E. Merril Publishing, 1985.
- Mahdi, Muh. *Berani Mengambil Keputusan*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta: 2019.
- Marsinun, Rahmiwati. *Bimbang dan Konseling Sosial*. Surabaya: Pustaka Aksara, 2020.
- Marsudi, Saring. *Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Solo: UMS Press, 2003.
- Mayasari, Nanny, dkk. *Perencanaan Pendidikan*. Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2022.
- Mangkuprawira, Sjafrri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2000.
- Meladona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja*, Malang: UIN Maliki Press, 2012.
- Myrna. *Bimbingan Konseling di SD ( Mendampingi Siswa Meraih Mimpi)*. Sleman: Deepublish, 2020.
- Mu'awanah, Elfi. *Mengenal Bimbingan Konseling*. Jakarta: PT. Bina Ilmu, 2004.
- Munir, Samsul. *Bimbingan dan Konseling Islam*. Jakarta: Amzah, 2013.
- Munandir. *Beberapa Pikiran Mengenai Bimbingan dan Konseling Islami*. Yogyakarta: UII, 1997.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Musnamar, Thohar. *Dasar-Dasar Konseptual Bimbingan dan Konseling Islam*. Yogyakarta: UII Press, 1992.
- Nawawi, Hardari, *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2011.
- Nasution, Henni Syafriana dan Abdillah. *Bimbingan Konseling "Konsep Teori dan Aplikasinya*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2019
- Nurihsan, Achmad Juntika. *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Belakang Kehidupan*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.
- Nurihsan, Juntika. *Teknik Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Pendidikan, Departemen dan Kebudayaan, *Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala BAKN tentang Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Jakarta: Direktorat Pendidikan, Guru dan Tenaga Teknis, Dirjen Dikdasemen.
- Padli, Khairul Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Banjarmasin: Poliban Press, 2020.

- Panggabean, Mutiara Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciawi: Ghalia Indonesia, 2004.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Sofyadi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Suhendra dan Murdiah Hayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press, 2006.
- Prayitno. *Pengertian Dasar dan Asas-Asas Bimbingan dan Penyuluhan*. Salatiga: Gema Bimbingan, 1983.
- Prayitno, dkk. *Pedoman Khusus Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Depdiknas, 2004.
- . *Panduan Pengawas Bimbingan dan Koseling di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001.
- Prayitno dan Erman Amti. *Dasar - dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008.
- . *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- . *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- . *Profesionalisasi Konseling dan Pendidikan Konselor*. Jakarta: P21, PTK, 1987.
- Putra, Angga, dkk. *Bimbingan dan Konseling: Solusi Pendidikan Karakter Anak Sekolah Dasar*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media, 2022.
- Quraisy, Hidayah, dan Suardi. *Bimbingan Konseling di Sekolah*. Yogyakarta: WR, 2016.
- R., Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- R., Desmita. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.

- Rahmad. *Bimbingan Karier Suatu Kajian Teoritis*. Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013.
- Rahman, Abd, dkk. *Buku Ajar Manajemen SDM*. Jawa Barat: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Rahim, Faqih Ainur. *Bimbingan Konseling dalam Islam*. Jakarta: Perss. 2001.
- Roosinda, Fitria Widiyani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021.
- S., Laksmi, K. *Encyclopaedia of Guidance and Counselling*. Naurang Rai New Delhi, t.p, 2003.
- Sabarofek, Margareth Syilvia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2022.
- Salahudin, Anas. *Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Saleh, Abdurrahman dan Wahab, Muhib Abdul, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Kencana, 2004.
- Satriawan, Dewa Gede, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manusia, Data dan Analisis*. Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung, 2020.
- Sastradiharja, E. Junaedi. *Manajemen Sekolah Abad 21 Perubahan Menuju Persaingan Global dan Revolusi Industri 4.0*. Depok: Khalifah Mediatama, 2023.
- Setiawan, Gede Danu. *Profesi Bimbingan dan Konseling: Membangun Profesi BK yang Profesional*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media, 2021.
- Shihab, M. Quraish. *Al-Lubab: Makna, Tujuan, dan Pelajarana dari Surah-surah Alquran*. Tangerang: Lentera Hari, 2012.
- Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sulistiyo, Urip. *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. Jambi: Salim Media Indonesia, 2019.

- Suherman, Uman. *Konseling Karier Sepanjang Rentang Kehidupan*. Bandung : UPI, 2009.
- Suhendra dan Murdiah Hayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press, 2006.
- Suhertina. *Bimbingan dan Konseling*. Dumai: CV. Mifan Karya Sekawan, 2017.
- Sukardi, *Panduan Perencanaan Karier*. Surabaya: Usaha Nasional, 1993.
- Sukardi, Dewa Ketut. *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. Surabaya: Usaha Nasional, 1984.
- , *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- , *Pengembangan Karier di Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Bimbingan dan Konseling Dalam Praktek*. Bandung: MAESTRO, 2007.
- Sukardi, Dewa Ketut dan Desak P. E. Nila Kusuma. *Proses Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008.
- Sutoyo, Anwar. *Bimbingan dan Konseling Islami (teori dan praktik)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Siyoto, Sandu., dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Pendidikan*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group, 2016.
- Sutadji. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2010.
- Supriatna, M. dan Budiman. *Layanan Bimbingan Karier di Sekolah Menengah*. Bandung: Departemen Pendidikan Nasional Universitas Pendidikan Indonesia, 2010.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS : Center for Academic Publishing Service, 2002.

- . *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2015.
- Soelaiman, Einar Christian, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar Di Era Digital)*. Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Soeparman. *Bimbingan Konseling Pola 17*. Yogyakarta: UCY Press, 2003.
- Surya, Muhammad. *Psikologi Konseling*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2003.
- . *Dasar-Dasar Konseptual Penanganan Masalah-Masalah/Pekerjaan Dalam Bimbingan dan Konseling Islam*. Yogyakarta: UII Press, 1998.
- Susanto, Ahmad. *Bimbingan dan Konseling Di sekolah: Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Rawamangun: Prenamedia Group, 2018.
- Tambunan, Herdi, dkk. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Median Sains Indonesia, 2021.
- Tania, Aditya Lupi, dkk. *Usaha Pemberian Layanan yang Optimal Guru BK pada Masa Pandemi Covid-19*. Yogyakarta: UAD Press, 2021.
- Thantawy. *Manajemen Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT. Pamator Pressindo, 1995.
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan I*. Probolinggo: PT.IMTIMA, 2007.
- Tohirin. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah (Berbasis Integrasi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- . *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah Berbasis Integrasi* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- . *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: Rajawali Perss, 2009.
- Umar, Husein. *Business An Introduction*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Wakhinuddin. *Perkembangan Karier: Konsep dan Implikasinya*. Padang: UNP Press, 2020.

- Walidin, Warul, dkk. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Grounded Theory*. Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press, 2015.
- Walginto, Bimo. *Bimbingan Konseling Studi dan Karier*. Yogyakarta: t.p, 2010.
- , *Bimbingan dan Konseling Perkawinan*, Yogyakarta: ANDI OFFESET, 2002
- , *Bimbingan dan Konseling, Studi dan Karier*. Yogyakarta: t.p, 2005.
- , *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Yogyakarta: ANDI, 2004.
- .....*Bimbingan dan Konseling Perkawinan*. Yogyakarta: ANDI, 2000.
- Willis, Sofyan S. *Konseling Individual Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- , *Konseling Individual Teori dan Praktek*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- , *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah Menengah*. Jakarta: Gramedia: 1982.
- , *Konseling Keluarga (Family Causeling)*, Bandung: ALFABETA, 2008
- Winkel W. S. dan Sri Hastuti. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi, 2006.
- , *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi, 2007.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Yean, dan Yahya. *Pengertian Perencanaan Karier*. Bandung: t.p, 2013.
- Yusuf, Syamsu, dkk. *Bimbingan dan Konseling Remaja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2021.
- , *Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Bandung: Rizki Press, 2009.

Yusuf, Syamsu, dan Juntika Nurihsan, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

-----*Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.

### **Jurnal-Jurnal:**

Ain, Inarotul, dan Ahmad Zain Sarnoto. "Pendekatan Inklusif Manajemen Karier Perspektif Al-quran." Pendekatan Inklusif Manajemen Karier peserta Didik Perspektif Al-Qu'an," dalam *Jurnal AL-WASITHOH: Ilmu Agama Islam*. Bol. 04, No. 1, Tahun 2023.

Apriansyah, S. "Hubungan Antara Prestasi Belajar Dengan Perencanaan Karier." dalam *Jurnal Psikopedagogia*, Vol. 3, No. 2, Tahun 2014.

Atmaja. "Upaya Meningkatkan Perencanaan Karier Siswa Melalui Bimbingan Karier dengan Penggunaan Media Modul." dalam *Jurnal Psikopedagogia*. Vol. 3, No. 2, Tahun 2014.

Ayu', Maria Ni Komang, dkk. "Pentingnya Perencanaan Karier Terhadap Pengambilan Keputusan Karier." dalam *Jurnal Psikostudia Psikologi*. Vol.11, No. 3, Tahun 2022.

Andriyani, Juli. "Konsep Konseling Individual dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Keluarga." dalam *Jurnal At-Taujih*. Vol. 01, No.1, Tahun 2018.

Anwar, Zainul, M. Ghassani, dan Ni'matuzahroh. "Meningkatkan Kematangan Karier Siswa SMP Melalui Pelatihan Perencanaan Karier." dalam *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2018.

D, Damayan, dan Widyowati, A. "Peningkatan Career Decision Making Self Efficacy (DCMSE) Melalui Pelatihan Perencanaan Karier SMK," dalam *Jurnal HUMANITAS*, Vol. 15, No. 1, Tahun 2018.

Hamdi, Abdul Karim. "Manajemen Pengelolaan Bimbingan Pranikah Dalam Mewujudkan Keluarga Sakinah, Mawaddah, wa Rahmah," dalam *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam*. Vol. 1, No. 2, Tahun 2019.

- Haq dan Farida. "Orientasi Karier pada Siswa SMP: Pilihan Jurusan dan Gambaran Pekerjaan di Masa Depan." dalam *Jurnal Psikologi*. Vol. 08, No. 1, Tahun 2019.
- I, Santosa, E, dan Himam, F. "Pengaruh Berbagai Pengetahuan Perencanaan Karier Terhadap Efektivitas Diri dalam Membuat Keputusan Karier." dalam *Jurnal Intervensi Psikologi*. Vol. 6, No. 1, Tahun 2014.
- Komara, I. B. "Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Prestasi Belajar dan Perencanaan Karier Siswa." 2016 dalam *Jurnal PSIKOPEDAGOGIA*. Vol. 5, No. 1, Tahun 2016.
- M, Ghassani, dkk. "Meningkatkan Kematangan Karier SMP Melalui Pelatihan Perencanaan Karier." dalam *Jurnal Inter*. Vol. 12, No. 2, Tahun 2020.
- Muslima. *Penerapan Bimbingan Karier Terhadap Minat Siswa Sekolah lanjutan*. Vol. 2, No. 2, Tahun 2019.
- Medisa, Dena, Mamat Supriatna, Ipah Sarifah. *Program Bimbingan Karier dalam Mengembangkan Perencanaan Karier Siswa*. Vol. 4, No. 3, Tahun 2022.
- Nurmasari. "Peranan penting Perencanaan dan Pengembangan Karier." dalam *Jurnal PUBLIKA*. Vol. 01, No. 1, Tahun 2015.
- Putri, Novia Duwema. *Peranan Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Perencanaan Karier Siswa Kelas XI Di SMA Negeri 1 Jarai Melalui Media Pohon Karier*. Vol. 2, NO. 2, Tahun 2019.
- Sarnoto, Ahmad Zain. "Peran Komunikasi Dalam Proses Bimbingan Dan Konseling." dalam *Jurnal Profesi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan*. Vol. 3, No. 2, Tahun 2014.
- Santosa, E. I. dan Himam, F. "Pengaruh Berbagai Pengetahuan Perencanaan Karier Terhadap Efektivitas Diri dalam Membuat Keputusan Karier." dalam *Jurnal Intervensi Psikologi*. Vol. 6, No. 1, Tahun 2014.
- Trisnowati. E. "Program Bimbingan Karier Untuk Meningkatkan Orientasi Karier Remaja," Vol. 3 No. 1 Tahun 2016.
- Widyastuti dan Pratiwi. "Pengaruh Self Efficacy dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Pemanjapan Pengambilan Keputusan Karier Siswa." dalam *Jurnal BK UNESA*. Vol. 03, No. 1, Tahun 2013.

Yustiana, Yusi Riksa, Wulan Ayu Lestari dan Ahman. “Peningkatan Kompetensi Guru Bimbingan Konseling Sebagai Upaya Menghadapi Tantangan Era evolusi 4.0, “dalam *Jurnal JUBIKOPS: Bimbingan Konseling dan Psikologi*.Vol. 03 No. 1 Tahun 2023.

**Website:**

Jayani, Dwi Hadya. “Jumlah Angka Putus Kuliah Menurut Kelompok Pembina (2020), “ dalam <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/04/pts-sumbang-795-mahasiswa-putus-kuliah-pada-2020>. Diakses pada Senin 29 Mei 2023.

<https://fkip.umsu.ac.id/2023/06/05/peran-dan-fungsi-bimbingan-dan-konseling-dalam-pendidikan/>. Diakses pada 20 Juli 2023.



LAMPIRAN 1  
SURAT PENUGASASAN PEMBIMBING



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN  
**INSTITUT PTIQ JAKARTA**  
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440  
Telp. 021-75916961 Ext.102 Fax. 021-75916961, www.pascasarjana-ptiq.ac.id, email: pascaptiq@gmail.com  
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

**SURAT PENUGASASAN PEMBIMBING**

Nomor: PTIQ/200/PPs/C.1.1/V/2023

Atas dasar usulan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam. Maka Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta menugaskan kepada:

1. N a m a : Dr. Susanto, M.A.  
NIDN : 2105057803  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pembimbing I,
2. N a m a : Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M.Pd.  
NIDN : 2117066301  
Jabatan Akademik : Lektor  
Sebagai Pembimbing II,

untuk melaksanakan bimbingan tesis sebagai pembimbing mahasiswa(i) berikut ini:

- N a m a : Habiburrahman  
Nomor Induk Mahasiswa : 192520106  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Islam  
Judul Tesis : Bimbingan Konseling dalam Meningkatkan Perencanaan Karir Peserta Didik di SMP Negeri 1 Depok Jawa Barat

Waktu bimbingan kepada yang bersangkutan diberikan jangka waktu selama 1 (satu) tahun atau masa bimbingan kurang dari 1 (satu) tahun apabila masa studi akan berakhir.  
Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Jakarta, 31 Mei 2023

Direktur Program Pascasarjana  
Institut PTIQ Jakarta,

Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.  
NIDN. 2127035801



LAMPIRAN 2  
SURAT KETERANGAN KAMPUS



LAMPIRAN 3  
SURAT KETERANGAN SMP NEGERI 1 DEPOK



**PEMERINTAH KOTA DEPOK**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH (UPTD)**  
**SMP NEGERI 1 DEPOK**

Jln. Pemuda No.53 Depok, 16431, Telp.021.7520193

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 421.3/178/LL-2023

Yang bertanda-tangan di bawah ini, Kepala SMP Negeri 1 Depok :

Nama : Drs. Huda, M.Pd.  
NIP : 196612271991031004  
Jabatan : Kepala UPTD SMP Negeri 1 Depok

Menerangkan bahwa :

Nama : Habiburrahman  
NIRM/NPM : 192520106  
Jenjang Pendidikan : (S2) Strata Dua  
Program Studi : Management Pendidikan Islam ( Konsentrasi Pendidikan Dasar dan Menengah Islam ).  
Universitas : Institut PTIQ Jakarta

Nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di SMP Negeri 1 Depok, dalam rangka pemenuhan tugas guna mendapatkan data yang diperlukan, sebagai bahan dalam penyusunan tesis yang berjudul :

"Bimbingan Konseling Dalam Meningkatkan Perencanaan Karir Peserta Didik di SMP Negeri 1 Depok".

Penelitian tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 11 s.d. 15 Mei 2023 dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Depok, 15 Mei 2023  
Kepala UPTD SMP Negeri 1 Depok



Drs. Huda, M.Pd.  
NIP. 196612271991031004



**LAMPIRAN 4**  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Habiburrahman  
Tempat, tanggal lahir : Talang Seleman, 08 Agustus 1996  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Dusun 1 RT/RW.00/01 Desa Talang Seleman  
Kecamatan Payaraman Kabupaten Ogan Ilir.  
Email : [habiburrahmantv96@gmail.com](mailto:habiburrahmantv96@gmail.com)

**Riwayat Pendidikan:**

1. SD Negeri Talang Seleman, Payaraman Lulus Tahun 2008
2. MTs Istiqomah, Payaraman Lulus Tahun 2011
3. Ma Al-Ittifaqiah, Indralaya Lulus Tahun 2014
4. S1 Institut PTIQ Jakarta, Lulus Tahun 2019



## LAMPIRAN 5

### BIMBINGAN KONSELING DALAM MENINGKATKAN PERENCANAAN KARIR PESERTA DIDIK DI SMP NEGERI 1 DEPOK JAWA BARAT

#### ORIGINALITY REPORT

<b>25%</b> SIMILARITY INDEX	<b>25%</b> INTERNET SOURCES	<b>8%</b> PUBLICATIONS	<b>9%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repository.radenintan.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repo.uinsatu.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repository.uinsu.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>e-journal.metrouniv.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>fkip.umsu.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repository.iainkudus.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repository.ptiq.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>digilib.uinsby.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>