

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Bimbingan Karir

a. Pengertian Bimbingan

Kata kerja "*to guide*" merupakan akar dari kata "*guidance*," yang juga berarti "menunjukkan, membimbing, memimpin, atau membantu." *Guidance* paling sering digunakan untuk merujuk pada bantuan atau bimbingan.¹ Tujuan dari bimbingan adalah untuk membantu seseorang memahami siapa mereka, mengenali lingkungan mereka, dan membuat rencana untuk masa depan. Bimbingan bertujuan untuk membantu peserta didik mengenali kekuatan dan keterbatasan mereka dalam kerangka pemahaman mereka. James mendefinisikan bimbingan sebagai dukungan yang diberikan oleh satu orang kepada orang lain untuk membantu mereka membuat penilaian yang tepat dan mencapai tujuan mereka dengan cara yang paling efektif.² Jadi, bimbingan dapat didefinisikan sebagai proses dimana seorang konselor (guru BK) membantu peserta didik (konseli) mengatasi masalah mereka. Tujuan bimbingan ini adalah memahami lingkungan dan membuat rencana untuk masa depan.

b. Pengertian Bimbingan Karir

Peserta didik dapat menerima arahan dan bimbingan untuk menjalani kehidupan masa depan mereka melalui proses bimbingan karier. Peserta didik dibantu dalam menemukan minat dan aspirasi yang terkait dengan pekerjaan yang mereka pilih melalui bimbingan karier. Peserta didik yang menerima bimbingan karier lebih mampu memahami berbagai pilihan profesional yang tersedia bagi mereka. Bimbingan karir dapat membantu orang menemukan strategi terbaik untuk hidup mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap orang harus berpengalaman dalam informasi yang diberikan dalam materi konseling karir. Untuk menjadikan proses konseling karir lebih mudah bagi masyarakat, langkah

¹ Suhertina, *Dasar-Dasar Bimbingan Konseling*, *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 110, 2017. Hal. 133.

² Khilman Rofi' Azmi, *Konsep Dasar Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam (Dari Teori Ke Praktik)* (Pati: CV Al Qalam Media Lestari, 2021). Hal 5-6.

selanjutnya adalah membangun jadwal, metode, dan sistem pembelajaran.³ Menurut Mohamad Surya, seperti yang disajikan dalam jurnal oleh Dwi Putranti, konseling karir merujuk pada teknik konseling yang melibatkan pendekatan individual dalam serangkaian sesi konseling. Konseling karir juga didefinisikan sebagai bentuk spesialisasi dalam kegiatan konseling yang fokus pada masalah-masalah karir.⁴

Menurut Herr dalam buku yang ditulis Sulisttyarini, dkk mengklaim bahwa bimbingan karir adalah alat yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan untuk membantu orang dalam memahami dan bertindak berdasarkan persepsi mereka tentang diri mereka sendiri dan menciptakan peluang untuk bekerja, pendidikan, dan rekreasi. Oleh karena itu, konseling karir membantu orang dalam mengarahkan dan mengelola pengembangan karir mereka.⁵

Pelayanan penempatan dan penyaluran dalam konteks sekolah memiliki peran penting dalam mengembangkan kematangan karir peserta didik, mengingat tantangan karir merupakan hal yang sangat relevan dalam perencanaan kehidupan peserta didik yang sebenarnya. Citra diri, nilai, sikap, keyakinan, dan bakat seseorang semuanya berdampak pada perkembangan karirnya, yang merupakan rangkaian tingkatan kehidupan. Proses yang dipengaruhi oleh unsur internal yang saling mempengaruhi dan faktor eksternal yang mempengaruhi dunia luar juga termasuk dalam proses pengembangan karir.

Melalui bimbingan karir, peserta didik dapat memperoleh dukungan dan pemahaman tentang diri mereka sendiri. Karena itu layanan bimbingan karir berfokus pada membantu orang menampilkan diri mereka sebagai individu yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang diperlukan untuk melanjutkan perjalanan hidup mereka dan mencapai aktualisasi diri yang berarti bagi diri mereka sendiri dan lingkungan sekitar mereka.

³ Widarto, *Bimbingan Karier Dan Tips Berkarier*, (Jakarta: Leutikaprio, 2015), Hal. 8.

⁴ Dwi Putranti, "Layanan Bimbingan Karir Di Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Teaching Factory," *Layanan Bimbingan Karir Di Sekolah Menengah Kejuruan* 5, no. 2 (2018): 42–46.

⁵ Sulistyarini, dan Mohammad Jauhar, *Dasar-dasar konseling* (Jakarta: Prestasi Pustakarya 2014), Hal. 126.

Menurut kamus besar bahasa indonesia dalam jurnal yang ditulis Adi Verianto pengertian karir adalah kemajuan dan perkembangan tentang pekerjaan baik dalam kehidupan sehari-hari atau tentang jabatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karir diartikan sebagai perkembangan yang dapat diukur dan menunjukkan kemajuan.⁶ Maka, karir dapat dianggap sebagai seleksi pekerjaan atau profesi yang memungkinkan seseorang untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Karir juga bisa disebut sebagai upaya seseorang untuk berkembang melalui jalan kehidupan kerja yang di tekuni, sehingga karir yang di pilih bisa sesuai dengan bakat dan minat yang di miliki.

Menurut Donald dalam jurnal yang disusun oleh Bela Janare Putra, teori perkembangan karir merupakan landasan konsep diri. Teori ini hanya memusatkan perhatian pada pertumbuhan dan arah berbagai isu karir individu sepanjang hidupnya.⁷ Jadi, teori ini menyoroti pentingnya memahami diri sendiri, baik dari perspektif eksternal maupun internal, untuk mempermudah perencanaan karir. Dalam kerangka teori ini, peserta didik didorong untuk mengembangkan minat, bakat, keterampilan, dan karakteristik yang dimiliki.

Berdasarkan penjelasan di atas, bimbingan karier adalah proses di mana seorang konselor membantu seseorang atau kelompok memilih pekerjaan atau karier yang paling sesuai dengan minat dan kemampuan mereka untuk masa depan. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan melakukan sesi terapi individu atau kelompok yang dipimpin oleh konselor. Bantuan dapat diberikan sesuai dengan kompetensi seseorang, bukan melalui paksaan yang sesuai dengan situasi.

c. Perkembangan Karir

Menurut Donal Super dalam buku yang ditulis Amir Hamzah berpendapat bahwa perkembangan karir itu luas karena melibatkan banyak faktor, baik pribadi maupun

⁶ Adi Verianto, "Penerapan Model Perkembangan Karir Ginzberg Dengan Menggunakan Teknik Modelling Untuk Meningkatkan Kesadaran Karir Pada Peserta didik KELAS X TKR3 SMK Negeri 3 Singaraja," *E-Journal Undiksa Jurusan Konseling* 2, no. 1 (2014).

⁷ Bela Janare Putra, "Studi Literatur: Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super," *Al-Isyrof: Jurnal Bimbingan Konseling Islam* 3, no. 1 (2021): 30–38.

lingkungan. Faktor pribadi atau internal meliputi ciri-ciri kepribadian individu secara intelektual. Kemudian faktor eksternal atau dari luar dalam bentuk ekonomi, sosial dan budaya keluarga. Poin terkuat dari kedua faktor tersebut adalah kepribadian orang tersebut. Ada lima perkembangan karir menurut Donald Super, berikut pembagiannya:

- a. Pertumbuhan, sejak lahir hingga kira-kira usia 15 tahun, anak-anak mengembangkan berbagai bakat, keyakinan, kepribadian, keinginan, dan kebutuhan berbeda yang berakumulasi dalam perkembangan menulis mereka (pengenalan diri)
- b. Periode eksplorasi (eksplorasi), dari usia 15 hingga 24 tahun. Mempertimbangkan peringkat alternatif, tetapi belum ditentukan.
- c. Tahap stabilisasi (tahap pendirian) melampaui pengalaman profesional mereka dan bekerja keras untuk mereka secara pribadi.
- d. Tahap pembinaan (pemeliharaan) dari usia 45 hingga 64 tahun dimulai dan penyesuaian dilakukan terhadap evaluasi posisi dan peningkatan posisi.
- e. Tahap kemunduran (penurunan) pada umur 65 tahun keatas, pensiun atau berganti pekerjaan setelah meninggalkan pekerjaan.⁸

Adapun pengertian bimbingan karir P.M. Hatari dikutip dari Muslim Afandi menjelaskan bahwa, bimbingan karir adalah proses pembentukan santri dalam perencanaan karir dimasa yang akan datang. Bimbingan karir juga berfokus pada perencanaan kehidupan seseorang dengan mempertimbangkan kondisi sehari-hari yang sesuai dengan lingkungan sekitar. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang dampak dan manfaat dari aktivitas positif yang dapat diterapkan dalam masyarakat.⁹

⁸ Amir Hamzah, *Kematangan Karier Teori Dan Pengukurannya* (Malang: CV Literasi Nusantara, 2020). Hal. 29.

⁹ Muslim Afandi, "Tipe Kepribadian Dan Model Lingkungan Dalam Perspektif Bimbingan Karier John Holland Oleh Muslim Afandi Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Suska Riau," *Jurnal Sosial Budaya* 8, no. 01 (2011): 86–96.

d. Tujuan Bimbingan Karir

Menurut Herr dalam Manhiru (1992), tujuan bimbingan karir di sekolah menengah adalah:¹⁰

- a. Untuk menggambarkan keterkaitan antara prestasi akademis, nilai, minat, dan pilihan karir di masa depan.
- b. Mengevaluasi keahlian saat ini lewat minat karir serta menciptakan rencana tindakan untuk menunjang sekolah yang diperlukan.
- c. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perencanaan karir serta konsekuensi dari perencanaan karir
- d. Untuk memenuhi persyaratan dalam memasuki dunia kerja, peserta didik harus mengambil mata pelajaran yang relevan dengan pendidikan kerja sama, atau melalui program pelatihan di bidang pekerjaan yang diinginkan.
- e. Kemampuan untuk memanfaatkan waktu luang dengan baik.
- f. Menghubungkan hasil belajar dengan kegiatan ekstrakurikuler dan preferensi karir yang konsisten
- g. Menentukan metode dan upaya alternatif untuk mencapai tujuan pendidikan

e. Fungsi Bimbingan Karir

Definisi umum tentang fungsi bimbingan adalah karakternya. Ada dua komponen utama dalam fungsi bimbingan karier.

1. Fungsi Penyaluran

- a. Memperkenalkan pendidikan dan karier kepada peserta didik.
- b. Memperkenalkan keterampilan, minat, dan batasan peserta didik.
- c. Membantu peserta didik membuat keputusan tentang pelatihan dan pekerjaan masa depan mereka.

2. Fungsi Penyesuaian

- a. Membantu peserta didik dalam melakukan penyesuaian pribadi.
- b. Membantu peserta didik untuk mencapai kemajuan yang sesuai dengan perkembangannya. Hal ini berupaya membantu peserta didik dalam mengenali,

¹⁰ Indah Lestari, "Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills," *Jurnal Konseling GUSJIGANG* 3, no. 1 (2017): 17–27.

memahami, mengatasi, dan menyelesaikan masalah yang mereka hadapi.¹¹

f. Tahapan Bimbingan Karir

Menurut thesis yang ditulis Nisa Khoirun tahapan bimbingan karir diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Dalam jam pembelajaran, aktivitas meliputi:
 - a. Interaksi langsung secara klasikal antara guru dan peserta didik untuk memberikan layanan informasi, penempatan dan penyaluran, penguasaan materi, kegiatan instrumentasi, serta layanan atau kegiatan lain yang dapat dilakukan di dalam kelas.
 - b. Durasi interaksi langsung klasikal adalah 2 (dua) jam per kelas per minggu dan dijadwalkan secara teratur.
 - c. Kegiatan diluar interaksi langsung dengan peserta didik mencakup penyelenggaraan layanan konsultasi, kegiatan konferensi kasus, pengumpulan data, kunjungan ke rumah, pemanfaatan sumber informasi, dan penanganan kasus.
- b) Di luar jam pembelajaran, kegiatan mencakup:
 - a. Pertemuan langsung dengan peserta didik untuk melaksanakan layanan orientasi, konseling karir individu, bimbingan kelompok, konseling karir kelompok, mediasi, serta kegiatan lain yang dapat dilakukan di luar ruang kelas.
 - b. Satu kali kegiatan layanan atau dukungan karier di luar kelas setara dengan dua jam jam pembelajaran tatap muka di kelas.
 - c. Pelaksanaan kegiatan bimbingan karier dan konseling diluar jam belajar.
 - d. Maksimal 50% dari seluruh kegiatan layanan karier diidentifikasi dan dilaporkan sebagai pembelajaran sekolah atau madrasah kepada pimpinan sekolah atau madrasah.

¹¹ Sofi Siti Sofiah, “Aplikasi Fungsi Bimbingan Karir Dan Minat Siswa Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi,” *Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung Sejak Tahun 2008*. 6, no. 1 (2018): 76–97, <https://doi.org/10.15575/irsyad>.

- c) Kapasitas kegiatan konselor dicatat dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:
 - a. Seorang konselor bertanggung jawab terhadap sekitar 150 peserta didik.
 - b. Jumlah jam belajar yang harus diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. Dua jam belajar setara dengan satu layanan bimbingan dan konseling karier atau kegiatan pendukung. Oleh karena itu, seorang konselor diharapkan untuk menyediakan setidaknya sembilan layanan atau tawaran bantuan per minggu. Setiap dari sekitar 150 anak yang dialokasikan oleh guru BK atau konselor di sekolah tersebut merupakan target konseli untuk setiap program mingguan ini. Latihan-latihan ini dapat dilakukan di luar kelas selama jam non-kelas maupun di dalam kelas selama jam pelajaran.
- d) Kapasitas dan jadwal kegiatan bimbingan karier dan konseling, baik di dalam maupun di luar jam pembelajaran, setiap minggunya ditentukan oleh konselor sesuai dengan persetujuan dari pimpinan sekolah/madrasah.
- e) Program bimbingan karier dan konseling di setiap sekolah/madrasah diatur dengan mempertimbangkan kelangsungan program antar kelas dan antar tingkat kelas, serta disesuaikan dengan kegiatan pembelajaran mata pelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler.¹² Selain itu, program karier dan konseling disesuaikan dengan penggunaan fasilitas sekolah/madrasah yang ada.

g. Prinsip Bimbingan Karir

Bimbingan karir adalah kesempatan untuk menemukan jalur layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan individu. Pengembangan keterampilan kognitif dan emosional serta kemampuan seseorang untuk mempelajari keahlian yang dapat membantu mereka memulai adalah semua bagian dari bimbingan karir. hidup sosial dan budaya yang berkembang. Bimbingan karir

¹² Khoirun Nisa, “Penerapan Layanan Bimbingan Karier Dalam Memberikan Pemahaman Sekolah Lanjut Siswa Di MTs Walisongo Kayen Pati” (IAIN KUDUS, 2021).

adalah penting karena memainkan peran penting untuk mengkomodasi peserta didik mendapatkan keterampilan sehingga memungkinkan mereka dapat mengembangkan karir yang mereka pilih. Menurut Surya dalam jurnal Ita Juwitaningrum (1988) menetapkan prinsip bimbingan karir yaitu:¹³

1. Peserta didik harus memiliki momen untuk meningkatkan diri untuk mencapai karir yang sesuai.
2. Agenda kejuruan harus berfokus pada pelatihan peserta didik.
3. Setiap anak perlu memahami bahwa karir adalah cara hidup dan sekolah adalah persiapan hidup.
4. Penting untuk mendukung peserta didik dalam mengembangkan pemahaman yang kuat tentang siapa mereka dan bagaimana mereka menyesuaikan diri dengan pertumbuhan pribadi, sosial, dan karir mereka.
5. Peserta didik harus memiliki pemahaman tentang lokasi dan alasan mereka mengikuti perjalanan pendidikan mereka.
6. Pada setiap tahapan program pendidikan, setiap peserta didik harus memiliki pengalaman kerja yang bermakna dan realistis.
7. Kesempatan untuk menguji perspektif peserta didik harus mendapatkan kesempatan dengan kemampuan, dan peran mereka sendiri dalam upaya menciptakan prinsip yang akan diterapkan pada karir mereka di masa depan.
8. Bimbingan karir sebagian besar berbasis ruang kelas, diawasi oleh pengasuh, didukung oleh orang tua, dan menggabungkan keterlibatan masyarakat.
9. Program pendidikan kejuruan umum dan bimbingan di sekolah harus dikaitkan dengan program bimbingan karir dan bimbingan kejuruan.

Dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang telah dipaparkan, jelas mengenai bimbingan karir diperlukan untuk menunjang peserta didik menuju masa depan yang lebih cerah. Dapat disimpulkan kematangan karir pada dasarnya merupakan gambaran seberapa baik orang beradaptasi dengan pekerjaannya serta seberapa

¹³ Ita Juwitaningrum, "Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Peserta didik SMK," Bimbingan Dan Konseling 2, no. 2 (2013). Hal. 138.

aktif mereka dalam proses membuat keputusan tentang karir mereka. Proses pengukuran kematangan karir dapat menggunakan salah satu dari dua aspek emosional dan kognitif, tergantung pada tujuan yang ingin dicapai.

h. Jenis-Jenis Layanan Bimbingan Karir

Menurut tesis Robert Rizal Nahdi Ahmad, bantuan karir merupakan salah satu layanan yang ditawarkan dalam domain bimbingan dan konseling. Layanan bimbingan karier tersedia dalam tujuh bentuk berbeda:

1. Layanan informasi: menawarkan orang akses ke informasi yang mereka butuhkan, seperti jadwal kuliah, pendaftaran perguruan tinggi, dan lowongan kerja.
2. Layanan penempatan dan penyaluran: Layanan ini sebagian besar berkaitan dengan pengumpulan data karier dan mempertimbangkan karier yang akan dipilih peserta didik.
3. Layanan Konseling Individual: Memungkinkan peserta didik berbicara dengan guru bimbingan secara langsung untuk membahas dan menyelesaikan masalah pribadi.
4. Layanan Bimbingan Kelompok: Layanan ini melibatkan peserta didik yang bekerja dalam kelompok untuk mengakses diskusi dan informasi dari berbagai sumber yang meningkatkan pemahaman dan kehidupan sehari-hari.
5. Layanan Konseling Kelompok: Membantu orang dalam kelompok untuk menyelesaikan masalah.
6. Layanan Konsultasi: Membantu orang lain dan peserta didik dalam memahami dan menemukan solusi untuk masalah.
7. Layanan Mediasi: Membantu peserta didik dalam menyelesaikan perselisihan dan membina hubungan peserta didik yang lebih baik.¹⁴

i. Metode Pelaksanaan Bimbingan Karir

Metode pelaksanaan bimbingan karir mencakup enam metode sebagai berikut:

1. Ceramah: Ceramah diselenggarakan oleh guru BK, guru mata pelajaran, atau narasumber lain untuk memberikan

¹⁴ Robert Rizal Nahdi Ahmad, "Layanan Bimbingan Karir Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Peserta didik Dalam Memilih Karir," *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab* 1, no. 1 (2019): 2019.

informasi yang akurat dan relevan tentang berbagai karir kepada peserta didik.

2. Karyawisata: Kegiatan karyawisata menggabungkan unsur berkarya, belajar, dan wisata, di mana peserta didik dapat belajar tentang dunia kerja sambil mengunjungi tempat-tempat kerja tertentu.
3. Pengajaran Unit: Metode ini membantu peserta didik memahami suatu pekerjaan tertentu dengan fokus pada perencanaan bersama untuk memecahkan masalah yang kompleks dan berpusat pada kebutuhan peserta didik.
4. Sosiodrama: Sosiodrama menggunakan teknik drama untuk memainkan peran dalam situasi tertentu, di mana individu dapat belajar dan memahami lebih baik tentang keterampilan dan sikap dalam hubungan antarpersona.
5. Hari Karir (Career Days): Hari karir adalah acara khusus yang diadakan untuk memperkenalkan berbagai aspek pengembangan karir kepada peserta didik.¹⁵

2. Kematangan Karir

a. Pengertian Kematangan Karir

"Karir," atau dikenal juga sebagai "*career*," merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang dijalankan oleh seseorang selama periode waktu tertentu. Dalam dua perspektif, karir diartikan sebagai serangkaian tindakan dan perilaku terkait dengan pekerjaan serta aspirasi individu sepanjang kehidupannya. Pertama, karir dipahami dari sudut pandang posisi seseorang dalam suatu organisasi atau tingkat mobilitasnya di dalamnya. Kedua, hal ini dipertimbangkan dengan memperhatikan aspek profesionalisme..¹⁶

Kematangan karier, menurut pandangan Winkel, adalah pencapaian tujuan pengembangan karier tertentu selama tahap perkembangan tertentu oleh seseorang. Ketika peserta didik mampu merencanakan dan melaksanakan tindakan tertentu untuk mencapai kematangan tersebut, maka dianggap bahwa mereka telah mencapai tingkat kematangan karier tertentu. Ketika seseorang sudah siap untuk memasuki

¹⁵ Ridwan Salihin, "Pelaksanaan Bimbingan Karier Bagi Peserta didik Di SMK Negeri 1 Trumon Timur," 2019. Hal. 22.

¹⁶ Dina Naulina Marpaung, "Kematangan Karir Peserta didik SMU Banda Aceh Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Jenis Sekolah," *Jurnal Psikoislamedia* 1, no. 2 (2016): 312.

dunia kerja, memanfaatkan layanan bimbingan dan konseling sekolah, serta memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir, mereka dianggap memiliki kemampuan atau kemauan untuk mengambil keputusan terkait karir.¹⁷

Menurut Super dalam jurnal Luluk Sersiana Kematangan karir, menurut Winkel dan kolega, merujuk pada sejauh mana perilaku karir seseorang sejalan dengan harapan-harapan yang umumnya dianggap sesuai dengan usia dan tahap perkembangannya. Seseorang yang mampu menyelesaikan tugas perkembangan dengan baik dianggap sebagai individu yang matang dalam hal karir. Sebaliknya, mereka yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas perkembangan cenderung mengalami hambatan dalam kemajuan dan mungkin akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas perkembangan di masa depan. Prinsip yang sama berlaku dalam konteks pengembangan karir.¹⁸

Daftar perilaku yang terkait dengan identifikasi, pemilihan, perencanaan, dan implementasi tujuan profesional yang tersedia untuk individu tertentu dalam kaitannya dengan kelompok usia mereka disebut kematangan karir. Kematangan karir juga dapat dianggap sebagai tingkat perkembangan karir rata-rata untuk kelompok usia tersebut.¹⁹

Kematangan karir melampaui sekadar memilih profesi karena melibatkan kemampuan individu dalam pengambilan keputusan dan perencanaan aktivitas. Faktor-faktor seperti keyakinan diri, pengetahuan tentang karir, kemampuan dalam memilih jalur karir, dan kemampuan dalam menetapkan langkah-langkah menuju karir yang diinginkan, semuanya merupakan indikator kematangan karir yang tinggi. Kematangan karir juga mencakup kemampuan seseorang untuk mengenali dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan kepribadian mereka.

¹⁷ Afan Abdul Jabbar Dkk, "Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Cognitive Behaviour Therapy (CBT) Untuk Meningkatkan Kematangan Karir," *Jurnal Selaras* 2, no. 1 (2019): 36.

¹⁸ Luluk Sersiana Dkk, "Hubungan Antara Self-Efficacy Karir Dan Persepsi Terhadap Masa Depan Karir Dengan Kematangan Karir Peserta didik Smk PGRI Wonoasri" 3, no. 1 (2012): 174.

¹⁹ Ahmad Syarqawi Nasution Dkk, *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Konseling (Konsep Dan Teori)* (Jakarta: kencana, 2019). Hal. 86.

b. Dimensi Kematangan Karir

Menurut Crites dalam jurnal yang dikutip Ita Juwitaningrum, kematangan karir terdiri dari empat dimensi:

1. Dimensi Konsistensi Pemilihan Karir

Dimensi ini mencakup elemen-elemen stabilitas individu dalam membuat keputusan berulang, seperti kestabilan dalam memilih pekerjaan, keyakinan dalam menentukan jenjang karir, dan keyakinan dalam memilih pekerjaan berdasarkan pengaruh keluarga.

2. Dimensi Realisme

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kemampuan seseorang sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya. Ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan tingkat status sosial dengan pekerjaan yang dipilih dan kemampuan untuk membedakan antara karakteristik pribadi dan pekerjaan yang dipilih.

3. Dimensi Kompetensi Pemilihan Pekerjaan

Dimensi ini mencakup aspek kapasitas individu dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan keputusan karir mereka, membuat rencana terkait keputusan karir, mengetahui tentang profesi yang dipilih, mengevaluasi kemampuan diri terkait keputusan karir, dan menetapkan tujuan karir.

4. Dimensi Sikap dalam Pemilihan Pekerjaan

Dimensi ini meliputi aspek aktivitas individu selama proses pengambilan keputusan, sikap dan orientasi positif terhadap pekerjaan serta nilai-nilai kerja yang dipilih, kemandirian dalam memilih karir, dan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu saat memilih karir. Ini juga mencakup minat dalam memilih pekerjaan dan ketepatan dalam membuat keputusan tentang pekerjaan.²⁰

c. Upaya Meningkatkan Kematangan Karir

Peserta didik dengan tingkat kematangan karir yang tinggi cenderung mencapai kesuksesan dan kepuasan dalam karir mereka. Hal ini disebabkan oleh kesadaran mereka akan keputusan karir yang dibuat, kemampuan untuk menganalisis dan memilih berbagai opsi karir dengan tepat, serta

²⁰ Ita Juwitaningrum, "Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Peserta didik SMK," *Bimbingan Dan Konseling* 2, no. 2 (2013): 139-40.

kemampuan untuk menghubungkan pengalaman mereka dengan tujuan masa depan. Selain itu, mereka memiliki kepercayaan diri yang memadai untuk menyeimbangkan harapan dan tuntutan kehidupan nyata.

Menurut Gonzalez dalam jurnal yang dikutip oleh Asep Zuhara Argawinata, ada lima inisiatif yang perlu diambil untuk meningkatkan kematangan karir:²¹

- 1) Kesadaran diri dan konsep lain yang harus dipahami peserta didik. meliputi pengetahuan tentang bakat dan minat, kepribadian, kecakapan akademis, pengalaman kerja dan belajar, harapan, dorongan, dan cara hidup. Setiap sifat karakter ini harus sesuai dengan profesi yang dipilih.
- 2) Sangat penting bagi anak untuk memiliki akses ke informasi mengenai karir, pekerjaan, dan pendidikan. Mereka memerlukan pengetahuan tentang pendidikan, pekerjaan, dan pilihan pekerjaan selain tentang diri mereka sendiri dan lingkungan mereka. Saat memilih karir, pengetahuan ini penting untuk dipertimbangkan.
- 3) Peserta didik dapat memilih karir yang paling sesuai dengan keterampilan mereka melalui proses pengambilan keputusan karir. Peserta didik dapat memilih karir yang paling sesuai dengan mereka dengan mempertimbangkan berbagai faktor..
- 4) Perencanaan karir membantu peserta didik merencanakan masa depan mereka berdasarkan karakteristik pribadi, pembelajaran, dan pengalaman kerja. Perencanaan ini dapat memperkuat sikap mereka terhadap pendidikan dan keputusan karir.
- 5) Peralihan ke dunia kerja, yang mempersiapkan peserta didik untuk mulai bekerja segera setelah lulus. Mereka harus mengambil tindakan untuk menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh selama pendidikan guna membuat keputusan profesional yang bijaksana.

Kematangan karir adalah proses yang memerlukan keyakinan dan kesiapan untuk kehidupan masa depan, namun pencapaiannya tidak mudah. Peserta didik dapat mencapai kematangan karir jika guru membantu mereka dengan aspek-

²¹ Asep Zuhara Argawinata, "Konsep Kematangan Karir Peserta didik Dan Kerangka Teoritik Program Bimbingan Karir Berbasis WEB," *Universitas Pendidikan Indonesia*, 2017.

aspek seperti kesadaran diri, informasi pendidikan, profesi, dan karir.

d. Faktor-Faktor Kematangan Karir

Super Ilfiandra, yang dikutip oleh Ita Juwitaningrum dalam sebuah publikasi, menguraikan variabel-variabel yang memengaruhi karier ke dalam beberapa kategori:²²

- 1) Elemen biososial meliputi orientasi pilihan kerja berdasarkan kualitas biososial seperti IQ dan usia, serta informasi tambahan, kesiapan, penerimaan, dan tanggung jawab dalam perencanaan karier.
- 2) Dampak lingkungan, khususnya dalam pertumbuhan profesional individu, terkait erat dengan pekerjaan orang tua, pendidikan, insentif budaya, dan kohesi keluarga
- 3) Orientasi, konsep diri, keterampilan unik, nilai atau konvensi, dan tujuan hidup merupakan contoh faktor kepribadian.
- 4) Faktor vokasional mencakup kematangan karir seseorang dan tingkat pemenuhan karir sehubungan dengan aspirasi profesional.
- 5) Faktor kinerja individu mencakup konsep diri, orientasi, kemampuan khusus, dan tujuan hidup.

e. Aspek-Aspek Kematangan Karir

Menurut Sciarra, dalam tesis Arifa Nisrina Ayuni, terdapat empat aspek kematangan karir peserta didik:

- a. Menentukan tujuan karir masa depan: Peserta didik dapat menetapkan tujuan untuk kesuksesan karir masa depan dengan mengumpulkan informasi tentang diri mereka, menggunakan kemampuan yang dimiliki, dan berkonsultasi dengan orang lain.
- b. Menghubungkan pemilihan kelas dengan tujuan karir: Peserta didik mampu mengaitkan pilihan kelas dengan tujuan karir yang ingin dicapai.
- c. Menentukan kebutuhan pendidikan: Peserta didik mampu menentukan kebutuhan pendidikan yang tepat yang diperlukan untuk berhasil di tempat kerja.
- d. Menentukan nilai-nilai pribadi: Peserta didik mampu menentukan nilai-nilai mereka dalam kaitannya dengan hobi dan karier mereka.²³

²² Ita Juwitaningrum, "Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Peserta didik SMK," 2013. Hal. 140.

3. Bimbingan dan Konseling Karir Dalam Menumbuhkan Kematangan Karir Peserta Didik

Menurut etimologinya, kata "*guidance*" merupakan terjemahan dari kata kerja "*to guide*" yang berarti menunjukkan, memimpin, atau membantu. James mendefinisikan bimbingan sebagai dukungan yang diberikan oleh satu orang kepada orang lain untuk membantu mereka dalam membuat keputusan yang akan mengarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan dengan cara yang paling efektif.²⁴

Istilah "konseling" berasal dari kata kerja bahasa Inggris "*to counsel*," yang secara etimologis berarti "memberi nasihat" atau "memberikan saran dan rekomendasi," menurut Hallen dalam sebuah artikel jurnal yang dikutip oleh Sukantin kegiatan bimbingan dan konseling dianggap saling terkait, istilah konseling dan bimbingan selalu digunakan secara bergantian. Konseling sering digambarkan sebagai "jantung dari program bimbingan" dalam literatur (konseling adalah inti dari membimbing). Di antara banyak strategi lainnya, konseling adalah salah satu metode yang digunakan dalam layanan bimbingan dan konseling.²⁵

Bagi remaja, orientasi karir dan konseling sangat penting karena mereka dihadapkan pada pilihan karir di usia muda. Banyak fenomena menunjukkan bahwa orang sering memilih karir tanpa mempertimbangkan minat, potensi, dan bakat mereka, yang menunjukkan bahwa mereka belum mencapai kematangan karir.

Memilih jurusan atau karir yang tidak sesuai dapat berdampak negatif pada masa depan, seperti pemborosan waktu, energi, pikiran, materi, dan menurunnya motivasi. Oleh karena itu, bimbingan dan nasihat profesional sangat diperlukan untuk mendukung kematangan karir peserta didik. Seperti yang telah dijelaskan, orientasi karir ini dapat membantu peserta didik memahami dan mengenali diri mereka dengan lebih baik.

²³ Arifa Nisrina Ayuni, "Kematangan Karir Peserta didik Kelas XI Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan Orang Tua Dan Keadaan Ekonomi Keluarga Di SMA N 1Pakem Tahun Ajaran 2014/2015," *Universitas Negeri Yogyakarta*, 2015. Hal. 34.

²⁴ Khilman Rofi' Azmi, *Konsep Dasar Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam (Dari Teori Ke Praktik)* (Pati: CV Al Qalam Media Lestari, 2021). Hal. 5-6.

²⁵ Sukatin et al., "Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Anak Bunarraqa* 8, no. 2 (2022): 1–12.

Menurut teori Super dalam buku yang ditulis oleh Amir Hamzah, kematangan karir dalam konseling adalah tentang gambaran diri yang menjadi panduan bagi guru BK dalam merancang program pendidikan dan bimbingan karir. Program ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pengolahan informasi tentang dunia kerja sesuai dengan tahap perkembangan karir tertentu. Bimbingan karir di sekolah harus memberikan pemahaman bertahap kepada peserta didik sehingga mereka dapat mengolah informasi dengan lebih tinggi dan matang. Dalam konseling karir, konselor harus memperhatikan tingkat kematangan karir yang telah dicapai oleh klien. Misalnya, jika klien berkata, "Saya tidak tahu pekerjaan apa yang akan saya tekuni dan saya belum banyak berpikir tentang hal ini," itu menunjukkan tingkat kematangan karir yang rendah dibandingkan dengan klien yang berkata, "Saya ingin membuat keputusan, tetapi saya tidak tahu bagaimana caranya membuat pilihan yang dapat dipertanggungjawabkan."²⁶ Oleh karena itu, konselor memberikan layanan konseling karir yang berbeda-beda, karena klien yang ditemui memiliki tingkat kematangan vokasional yang beragam.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti berikut:

1. Penelitian tentang "Inovasi Bimbingan Karir dengan Teknik Modelling untuk Meningkatkan Kematangan Karir Peserta didik Kelas X SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten" oleh Cendy Oktaviani Arni dan Hardi Prasetyawan telah dipublikasikan dalam Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam "PROSIDING" tahun 2021 dari Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam, Universitas Ahmad Dahlan. Penelitian ini mengkaji pendekatan kreatif bimbingan karir untuk meningkatkan kematangan karir peserta didik. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, pengumpulan data melalui survei, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten telah melaksanakan layanan bimbingan kelompok, namun belum secara maksimal; (2) peserta didik SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten

²⁶ Amir Hamzah, *Kematangan Karier Teori Dan Pengukurannya* (Malang: CV Literasi Nusantara, 2020). Hal. 35.

memiliki tingkat kematangan karier sebesar 30% (kategori sedang); (3) telah tercipta model bimbingan kelompok dengan menggunakan teknik modelling untuk meningkatkan kematangan karier peserta didik; dan (4) model layanan bimbingan kelompok dengan teknik pemodelan efektif dalam meningkatkan kematangan karier, dengan peningkatan terjadi pada semua aspek kematangan karier. Hal ini menunjukkan bahwa kematangan profesional peserta didik dapat ditingkatkan secara efektif dengan menggunakan model bimbingan kelompok dengan menggunakan teknik pemodelan.²⁷

Topik program layanan bimbingan karier juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendy Oktaviani Arni dan Hardi Prasetyawan. Akan tetapi, perbedaan penulis dan penelitian terletak pada judul, topik pembahasan, lokasi penelitian, pendekatan metodologis, dan teknik penelitian..

2. Program kematangan karier dan bimbingan karier dibahas dalam penelitian Ita Juwitaningrum yang berjudul "Program Bimbingan Karier untuk Meningkatkan Kematangan Karier Peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan" dalam Jurnal Bimbingan dan Konseling "PSIKOPEDAGOGIA" tahun 2013, Volume 11, Nomor 2, Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Pendidikan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian quasi eksperimen dengan pendekatan kuantitatif yaitu *Non-Randomized Control Group Pretest-Posttest Design*. Uji-t merupakan metode analisis data yang digunakan. Berdasarkan temuan penelitian, kematangan karier peserta didik SMK N 2 Bandung secara keseluruhan berada pada kisaran sedang sebelum diperkenalkannya layanan konsultasi karier. Keterlibatan, kemandirian, dan pemilihan pekerjaan memiliki persentase tertinggi, sedangkan kompromi, pemahaman diri, dan pengetahuan pekerjaan memiliki persentase terendah. Namun, setelah program tersebut diterapkan, terbukti bermanfaat dalam membantu peserta didik menjadi lebih matang dalam karier mereka, sehingga sesuai untuk digunakan dalam layanan bimbingan dan konseling.²⁸

²⁷ Cendy Oktaviani Arni and Hardi Prasetyawan, "Inovasi Bimbingan Karir Dengan Teknik Modelling Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Peserta didik Kelas X SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten," *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Universitas Ahmad Dahlan* 1, no. 4 (2021): 226–47.

²⁸ Juwitaningrum, "Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Peserta didik SMK," 2013.

Penelitian Ita Juwitaningrum dan penelitian penulis lain serupa karena keduanya membahas tentang kematangan profesional dan program bantuan karier peserta didik. Akan tetapi, judul, lokasi penelitian, jenis pendekatan, dan metodologi penelitian yang digunakan membedakan penelitian ini dari penelitian penulis lain.

3. Penelitian oleh Elita Wahyuning Tyas, “Efektivitas Bimbingan Karir terhadap Pengambilan Keputusan Karir pada Peserta didik SMK Giripuro Sumpiuh Kabupaten Banyumas” (tesis), dari Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, mengkaji tentang layanan bimbingan karir dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan karir tahun 2018. Penelitian ini dilakukan di tempat penelitian dengan menggunakan metodologi korelasional, khususnya dalam konteks penelitian *ex post facto*.). Wawancara, dokumentasi, observasi, dan kuesioner adalah beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis korelasi *Product Moment Karl Pearson* adalah metode analisis data yang digunakan, dan dilakukan dengan bantuan pengolahan data SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa layanan konseling karier instruktur BK bermanfaat dalam membantu peserta didik kelas XII SMK Giripuro Sumpiuh, Kabupaten Banyumas membuat keputusan karier yang lebih baik. Setelah layanan konseling karier diberikan kepada peserta didik kelas XII di SMK Giripuro Sumpiuh, Kabupaten Banyumas, hasilnya menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan, yang menjadi bukti manfaatnya.²⁹

Penelitian Elita Wahyuning Tyas dan penelitian penulis lain dapat dibandingkan karena keduanya meneliti program layanan bimbingan karier. Akan tetapi, judul, topik pembahasan, lokasi penelitian, pendekatan metodologis, dan teknik penelitian yang digunakan membedakan penelitian ini dari penelitian penulis lain.

C. Kerangka Berfikir

Tahapan penerapan bimbingan karir dilalui dengan tiga tahapan yaitu *need assessment*, tahap membuat program pelaksanaan,

²⁹ Elita Wahyuning Tyas, “Efektivitas Bimbingan Karir Terhadap Pengambilan Keputusan Karir Pada Peserta didik SMK Giripuro Sumpiuh Kabupaten Banyumas,” (INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO), 2018.

dan tahap proses bimbingan menggunakan layanan bimbingan klasikal. Guru bekerja untuk membantu peserta didik mencapai potensi penuh mereka, meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya perencanaan karier yang lebih baik, dan mengembangkan kemampuan mereka. Guru yang memberikan bimbingan dan konseling dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan pemahaman peserta didik tentang pentingnya perencanaan karier, baik untuk memilih pendidikan pasca-sekolah menengah maupun menentukan jalur karier masa depan mereka. Konseling karier diberikan di kelas, dalam kelompok, dan secara individual dengan menggunakan berbagai teknik. Setelah dilakukan proses layanan bimbingan karir maka peserta didik bisa menumbuhkan kematangan karirnya yang memiliki ciri-ciri diantaranya memiliki pola pikir yang matang dan dewasa, bisa memahami potensi yang dimiliki, dan membuat keputusan yang tepat.

Oleh karena itu, bimbingan karier dalam program bimbingan dan konseling sekolah menjadi sangat penting. Peserta didik yang menerima bantuan karier memiliki perencanaan karier yang lebih matang saat memilih perencanaan karir kedepannya, yang membantu kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang tepat. Bagan di bawah ini menggambarkan kerangka berfikir penelitian:

