

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Manajemen Bimbingan dan Konseling Berbasis Bimbingan Karir.

##### 1. Pengertian Manajemen.

Istilah “*manajemen*” berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata ‘*manus*’ yang berarti tangan, dan ‘*agere*’ yang berarti melakukan. Kata-kata ini digabung menjadi kata kerja ‘*managere*’ yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja ‘*to manage*’ yang artinya mengurus atau tata laksana, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Menurut Usman, sebagaimana yang dikutip oleh Onisimus, manajemen diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.<sup>1</sup>

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), manajemen adalah; 1). Orang yang mengatur pekerjaan atau kerjasama diantara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran, 2). Orang yang berwenang dan bertanggungjawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu.<sup>2</sup>

Manajemen pada hakikatnya dapat dipahami sebagai proses kerja sama dua orang atau lebih dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga, untuk mempermudah pemahaman mengenai pengertian manajemen, berikut paparan para ahli yang memberikan defenisi tentang manajemen, diantaranya; George R. Terry. menjabarkan mengenai manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu

---

<sup>1</sup> Onisimus Amtu, “*Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah (konsep, strategi, dan Implementasi)*”, Alfabeta, Bandung, 2011, hal. 1

<sup>2</sup> [http://: www.KamusbahasaIndonesia.org/manajemen](http://www.KamusbahasaIndonesia.org/manajemen) Online diunduh pada tanggal 20 November 2016, pukul 03.15 wib.

dengan mempergunakan kegiatan orang lain.<sup>3</sup> Sedangkan Haiman yang dikutip Agus, mendefinisikan manajemen sebagai fungsi untuk mencapai sesuatu melalui orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.<sup>4</sup> Menurut Sondang P. Siagian sebagaimana yang dikutip oleh Dian Fitrianingrum memaparkan bahwa manajemen adalah kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.<sup>5</sup> Dan menurut S Prajudi Atmosudirdjo menyatakan bahwa manajemen adalah menyelenggarakan sesuatu dengan menggerakkan orang-orang, mesin-mesin, dan alat-alat sesuai dengan kebutuhan.<sup>6</sup>

Dari beberapa pengertian manajemen yang dikemukakan para ahli tersebut dapat dikatakan bersifat universal. Dalam arti bahwa manajemen dapat di terapkan dalam berbagai bidang usaha manusia baik itu dalam pabrik, sekolah, bank, rumah sakit, kantor, bahkan sampai kepala kehidupan rumah tangga. Dari pendapat para ahli tentang manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan atau penyelesaian pekerjaan dengan mempergunakan kemampuan atau ketrampilan melalui kegiatan orang-orang, mesin-mesin, dan alat-alat yang sesuai kebutuhan.

Adapun Terry menjelaskan tentang manajemen dalam bukunya yang berjudul *Principles of Management* yaitu "Suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya".<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, "*Manajemen Pendidikan*", Alfabeta, Bandung, 2013, hal. 87.

<sup>4</sup> Agus Wibowo, "*Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah (Konsep dan Praktik implementasi)*", Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013, hal. 33

<sup>5</sup> Dian Fitrianingrum, "*Pengelolaan program Musyawarah Guru Mata Pelajaran IPA Tingkat SMP di Kabupaten Bantul*", Jurnal Manajemen Pendidikan Tahun 2015, hal. 4

<sup>6</sup> Arusma Linda S, Suwarjo, "*Manajemen Bimbingan dan Konseling di SMA N 4 Yogyakarta, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*", Volume 1, Nomor 2, 2013, hal. 9

<sup>7</sup> Arusma Linda S, Suwarjo, *Loc Cit.* hal. 9.

Dari definisi Terry itulah kita bisa melihat fungsi manajemen menurutnya. Berikut ini adalah fungsi manajemen menurut Terry sebagaimana dikutip Saidah:<sup>8</sup>

- a. Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai suatu tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian (*organization*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka sesuai kemampuan dan keahliannya dalam berbagai pekerjaan yang sudah di rencanakan.
- c. Pelaksanaan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
- d. Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana<sup>9</sup>.

Jadi hakikat dari fungsi manajemen menurut Terry adalah apa yang direncanakan, itu yang akan dicapai. Maka itu fungsi perencanaan harus dilakukan sebaik mungkin agar dalam proses pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik serta segala kekurangan bisa di atasi. Sebelum kita melakukan perencanaan, ada baiknya rumuskan dulu tujuan yang akan dicapai.

---

<sup>8</sup> Saidah, "Implementasi Manajemen Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah", Dalam Jurnal Al-Fikrah Vol. 5 Tahun 2014. hal. 3-4.

<sup>9</sup> Saidah, *Loc Cit*, hal 3-4.

## 2. Pengertian Bimbingan dan Konseling.

Jika ditelaah dari berbagai sumber akan dijumpai pengertian yang berbeda mengenai bimbingan tergantung dari jenis dan sumbernya yang merumuskan pengertian tersebut. Untuk itulah agar dapat secara luas dan komprehensif mengetahui definisi bimbingan, akan kami kemukakan beberapa definisi dari para ahli sebagai berikut;

Bimbingan merupakan terjemahan dari “*guidance*” yang di dalamnya terkandung beberapa makna. Sertzer dan Stone (1966:3) mengemukakan bahwa “*guidance*” berasal dari bahasa Inggris “*guide*” yang mempunyai arti *to direct* (mengarahkan), *pilot* (menentukan), *manager* (mengatur), *or steer* (mengemudikan).<sup>10</sup> Sedangkan menurut Crow dan Crow, bimbingan adalah bantuan yang diberikan oleh seorang laki-laki atau perempuan yang memiliki kepribadian yang memadai dan terlatih dengan baik kepada individu setiap usia untuk membantunya mengatur kegiatan hidupnya sendiri, mengembangkan pandangan hidupnya sendiri, membuat keputusan sendiri dan menanggung bebannya sendiri<sup>11</sup>. Dewa Ketut Sukardi berpandangan bahwa bimbingan merupakan proses pemberian bantuan kepada seseorang atau kelompok orang secara terus menerus dan sistematis oleh guru pembimbing agar individu atau kelompok individu menjadi pribadi yang mandiri.<sup>12</sup> Sedangkan Stoops dan Walquist mendefinisikan bimbingan adalah proses yang terus menerus dalam membantu perkembangan individu untuk mencapai kemampuannya secara maksimum dalam mengarahkan manfaat sebesar-besarnya bagi dirinya maupun bagi masyarakat.<sup>13</sup>

Dari definisi yang telah dikemukakan para ahli diatas, mempunyai cara pandang yang berbeda-beda dan variasi yang mencolok antara satu

---

<sup>10</sup> Syamsu Yusuf LN, A. Juntika Nurihsan, “*Landasan Bimbingan dan Konseling*”, Rosda Karya, Cet. I, Bandung, 2005, hlm. 5.

<sup>11</sup> Prayitno dan Erman Anti, “*Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*”, Dirjen Pendidikan Tinggi, Jakarta, 1994, hal. 95

<sup>12</sup> Dewa Ketut Sukardi, “*Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*”, Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hal. 20

<sup>13</sup> Syamsu Yusuf, *Op Cit*, hal. 8

dengan yang lain. Walaupun demikian tetap terdapat unsur dan tujuan yang menunjukkan kesamaan, diantaranya sebagai berikut;

- a. Bimbingan merupakan suatu proses yang berkesinambungan, bukan kegiatan yang seketika atau kebetulan. Bimbingan merupakan serangkaian tahapan kegiatan yang sistematis dan berencana yang terarah dan mempunyai pencapaian tujuan.
- b. Bimbingan adalah usaha pemberian bantuan. Makna bantuan dalam hal ini menunjukkan bahwa pembimbing tidak memaksakan kehendaknya sendiri, melainkan hanya berperan sebagai fasilitator dimana yang aktif dalam mengembangkan diri, mengatasi masalah, atau mengambil keputusan adalah individu itu sendiri.
- c. Individu yang dibantu adalah orang-orang dan berbagai usia, baik itu pria maupun wanita, perseorangan maupun kelompok dan individu dalam hal ini yakni individu yang sedang berkembang. Akan tetapi bantuan yang berlaku umum bagi setiap individu disesuaikan dengan pengalaman, kebutuhan, dan masalah individu yang komprehensif.
- d. Bimbingan diberikan oleh tenaga ahli, yang bertujuan untuk perbaikan kehidupan orang yang di bimbing agar berkembang sesuai dengan potensi dan sistem nilai tentang kehidupan yang baik dan benar, yang ditandai dengan perkembangan optimal dalam kondisi yang dinamik.<sup>14</sup>

Jadi dapat dimaknai bahwa bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang diberikan oleh tenaga ahli baik laki-laki atau perempuan kepada seseorang atau kelompok orang secara terus menerus dan sistematis yang mengarahkan kepada manfaat sebesar-besarnya dan menjadi pribadi yang mandiri.

Adapun untuk pengertian konseling berasal dari bahasa Inggris “*to counsel*” yang secara etimologi “*to give advice*” artinya memberi saran dan nasehat<sup>15</sup>. Dalam bukunya, Winkel memaparkan pengertian konseling (*Counseling*) dikaitkan dengan kata *Counsel* yang diartikan nasehat (*to*

---

<sup>14</sup> Syamsu Yusuf, *Op Cit*, hal. 10

<sup>15</sup> Hallen. A, “*Bimbingan dan Konseling*”, Ciputat Press, Cet. I, Jakarta, 2002. hal. 9

*obtain counsel*), anjuran (*to give counsel*), dan pembicaraan (*to take counsel*)<sup>16</sup>. Sedangkan konseling menurut Prayitno dan Erman Amti adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancara konseling oleh seorang ahli (disebut konselor) kepada individu yang sedang mengalami suatu masalah (disebut konseli/klien) yang bermuara pada teratasinya masalah yang dihadapi konseli/klien.<sup>17</sup> Sukardi menjelaskan tentang konseling merupakan suatu upaya bantuan yang dilakukan dengan empat mata atau tatap muka antara konselor dan klien yang berisi usaha yang laras, unik, human (manusiawi), yang dilakukan dalam suasana keahlian dan didasarkan atas norma-norma yang berlaku agar klien memperoleh konsep diri dan kepercayaan diri sendiri dalam memperbaiki tingkah lakunya pada saat ini dan mungkin pada masa yang akan datang<sup>18</sup>. Dengan demikian pengertian konseling diatas dapat diambil kesimpulan bahwa konseling diartikan sebagai pemberian saran dan nasehat, pemberian anjuran dalam pembicaraan dengan bertukar pikiran melalui wawancara konseling seorang ahli (konselor) kepada individu yang sedang mengalami suatu masalah (konseli) yang dilakukan dengan empat mata atau tatap muka antara konselor dan klien/konseli.

Kemudian istilah konseling mengalami perkembangan yang dikemukakan dengan berbeda-beda tapi substansi maknanya sama dan saling melengkapi. Untuk lebih jelasnya peneliti menampilkan beberapa pengertian dari berbagai ahli diantaranya sebagai berikut;

Burks dan Steffle mengartikan konseling merupakan suatu hubungan profesional antara seorang konselor terlatih dan seorang konseli. Hubungan ini biasanya orang per orang, meskipun seringkali melibatkan lebih dari dua orang. Hubungan tersebut dirancang untuk membantu para konseli memahami dan memperjelas pandangan hidupnya, dan belajar mencapai tujuan yang ditemukan sendiri melalui pilihan-pilihan yang

---

<sup>16</sup> W.S Winkel, "*Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*", Gramedia, Jakarta, 1991, hal 62.

<sup>17</sup> Prayitno, *Op Cit*, hal. 105

<sup>18</sup> Sukardi, *Op Cit*, hal. 22

bermakna dan penyelesaian masalah-masalah emosional atau antar pribadi<sup>19</sup>.

*American School Counselor Association*(ASCA) mengemukakan bahwa Konseling adalah hubungan tatap muka yang bersifat rahasia, penuh dengan sikap penerimaan dan pemberian kesempatan dari konselor kepada konseli. Konselor mempergunakan pengetahuan dan ketrampilan untuk membantu konselinya mengatasi permasalahan yang dialaminya<sup>20</sup>. Sementara Dewa Ketut Sukardi menjelaskan bahwa konseling adalah bantuan yang diberikan kepada klien dalam memecahkan masalah kehidupan, dengan wawancara yang dilakukan secara *face to face*, atau dengan cara-cara yang sesuai dengan keadaan klien yang dihadapi untuk mencapai kesejahteraan hidup<sup>21</sup>.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dicermati antara lain:

- a. Konselor adalah seorang yang cukup terlatih (profesional) atau punya Keterampilan khusus dalam bidang konseling.
- b. Interaksi terjadi antara klien dan konselor yang dilakukan dengan cara *face to face*.
- c. Tujuan konseling membantu dan menolong klien untuk menerima keadaannya, menemukan jalan keluar atas masalah-masalahnya dan mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diperjelas bahwa konseling merupakan satu saluran bagi pemberian bimbingan. Di samping itu istilah bimbingan selalu dirangkaikan dengan istilah konseling, hal ini dikarenakan bimbingan dan konseling itu merupakan suatu kegiatan yang integral, konseling merupakan salah satu teknik dalam pelayanan bimbingan. Dengan pandangan ini bimbingan memiliki pengertian yang

---

<sup>19</sup> Abu Bakar Braja, "*Psikologi dan Teknik Konseling*", Studia Press, cet. I, Jakarta, 2004, hal. 10

<sup>20</sup> Syamsu Yusuf, *Op Cit*, hal. 8

<sup>21</sup> Dewa Ketut Sukardi, "*Dasar-dasar Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*", Usaha Nasional, Surabaya, 1983, hal.67

lebih luas dibandingkan dengan pengertian konseling, dan konseling merupakan bagian dari bimbingan.

### 3. Pengertian Bimbingan Karir

Ditinjau dari sisi sejarah, istilah bimbingan karir berakar pada istilah *Vocational Guidance* yang pertama kali di populerkan oleh Frank Parson dalam bukunya *Choosing a Vocation* (1909) dan dikutip oleh Wikipedia (2012)<sup>22</sup>. Pada awalnya penggunaan istilah ini lebih merujuk pada usaha membantu individu dalam memilih dan mempersiapkan suatu pekerjaan termasuk di dalamnya berupaya mempersiapkan kemampuan yang diperlukan untuk memasuki suatu pekerjaan.

Beberapa waktu kemudian terjadi perubahan pendekatan dari model *okupasional* (hubungan dengan pekerjaan atau tugas seseorang) ke model karir. Kedua model ini memiliki perbedaan dimana pada model *okupasional* lebih menekankan pada kesesuaian antara bakat dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan, sedang model karir tidak sekedar memberikan penekanan tentang pilihan pekerjaan namun mencoba pula menghubungkannya dengan konsep perkembangan dan tujuan-tujuan yang lebih jauh sehingga nilai-nilai pribadi, konsep diri, rencana pribadi dan semacamnya mulai turut di pertimbangkan<sup>23</sup>.

Untuk memilah definisi agar tidak menjadi bias dalam sejumlah istilah yang agak membingungkan karena kemiripan dari definisi tersebut. Adapun definisi-definisi tersebut diantaranya<sup>24</sup>; *Pertama*. Karir (*Career*): Jumlah total pengalaman kerja seseorang di dalam kategori pekerjaan umum seperti mengajar, akuntansi, pengobatan atau penjualan. *Kedua*. Pekerjaan (*Occupation*): Sebuah aktifitas spesifik dari kerja atau karya. *Ketiga*. Pendidikan Karir (*Career Education*): Pengalaman pendidikan

---

<sup>22</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Konseling>, Diunduh pada tanggal 23 November 2016, pukul 22.00 wib.

<sup>23</sup> Robert L. Gibson, Marianne H Mitchell, "*Bimbingan dan Konseling (edisi Indonesia)*", Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hal. 440.

<sup>24</sup> Robert L. Gibson, Marianne H Mitchell, "*Ibid*", hal. 445-446.



terencana yang memfasilitasi pengembangan karir seseorang dan mempersiapkannya masuk ke dunia kerja. Tanggungjawab utama sekolah dengan fokus kepada pembelajaran, perencanaan dan persiapan memasuki sebuah karir. *Keempat*. Bimbingan Karir (*Career Guidance*): Aktifitas yang dilakukan konselor diberbagai lingkup dengan tujuan menstimulus dan memfasilitasi perkembangan karir seseorang di sepanjang usia bekerjanya. Aktifitas ini meliputi bantuan dalam perencanaan karir, pengambilan keputusan, dan penyesuaian diri.

Dalam pembahasan ini, akan memaparkan dua teori yang membahas tentang karir diantaranya;

a. Teori Perkembangan Jabatan Donald E Super.

Teori ini dasarnya adalah bahwa kerja itu perwujudan konsep diri. Artinya orang mempunyai konsep diri dan dia berusaha menerapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan, hal yang menurut orang tersebut paling memungkinkannya berekspresi diri. Menurut paham ini, pilihan karier adalah soal mencocokkan (*matching*).<sup>25</sup>

Orang itu berbeda-beda kemampuan, minat, dan kepribadiannya. Karena sifat-sifat tersebut, orang itu mempunyai kesenangan untuk melakukan sejumlah pekerjaan. Setiap pekerjaan menghendaki pola kemampuan, minat dan sifat kepribadian yang cukup luas sehingga bagi setiap orang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi bermacam-macam orang.

Teori perkembangan menerima teori *matching* (teori konsep diri), yang memandang bahwa pilihan kerja itu bukan peristiwa yang sekali terjadi dalam hidup seseorang (misalnya waktu tamat pendidikan dan mau meninggalkan sekolah). Orang dan situasi lingkungannya itu berkembang, dan keputusan karier itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan yang kecil-kecil.

---

<sup>25</sup> Winkel, W.S., dan Sri Hastuti, “*Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*”, Media Abadi, Yogyakarta, 2007, hal. 537.

Pilihan dan penyesuaian merupakan proses yang berkelanjutan. Orang mengalami proses perubahan melalui tahap-tahap pertumbuhan (*Growth*), eksplorasi (*Exploratory*), kemapanan (*Establishment*), pemeliharaan (*maintenance*), dan kemunduran (*decline*).<sup>26</sup>

- 1) *Growth* ( Sejak lahir hingga 14 atau 15 tahun). Ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri.
  - 2) *Exploratory* (Usia 15-24 Tahun). Ditandai dengan fase tentative dimana kisaran pilihan dipersempit tetapi belum final. Tahap eksplorasi selanjutnya terbagi atas fase fantasi, fase tentatif, dan fase realistik.
  - 3) *Establishment* (Usia 25-44 Tahun). Ditandai dengan Trial dan stabilisasi melalui pengalaman kerja. Tahap kemapanan terbagi atas fase uji coba (*trial*) dan keadaan mantap (*stable*).
  - 4) *Maintenance* (Usia 45-64 Tahun). Ditandai dengan proses penyesuaian berkelanjutan untuk memperbaiki posisi dan situasi kerja.
  - 5) *Decline* ( Usia 65 Tahun keatas). Ditandai dengan pertimbangan-pertimbangan pra pensiun, output kerja, dan akhirnya pensiun.
- b. *Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise* (Teori Gottfredson Batasan dan Kompromi).

Secara umum teori Gottfredson memiliki kesamaan asumsi dengan teori pengembangan karir lainnya yaitu “proses pemilihan karir merupakan proses perkembangan yang dimulai sejak masa kanak-kanak, aspirasi pekerjaan yang menggambarkan upaya individu untuk mewujudkan konsep atau citra dirinya”. Kebahagiaan yang diperoleh dalam karir akan bergantung kepada sejauhmana pilihan karir sesuai dengan konsep dirinya.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Winkel, W.S. dan Sri Hastuti, *Ibid*, hal 539.

<sup>27</sup> Winkel, Ws. dan Sri Hastuti, *Ibid*, hal. 542.

Teori Gottfredson memiliki empat konsep utama yaitu;

- 1) *Cognitive Growth* (Usia 3-13 Tahun). Menjelaskan bahwa kapasitas individu untuk belajar dan bernalar meningkat selama proses perkembangan dari mulai masa post-natal sampai usia remaja, perkembangan kemampuan mental individu mempengaruhi perilaku dan kehidupan. Hal ini berawal dari proses peta kognitif dan konsep diri mengenai pekerjaan, dan akan mempengaruhi pemahaman individu terhadap dunia kerja.
- 2) *Self Creation* (Mulai Usia 14 Tahun). Konsep ini berakar dari asumsi peran lingkungan dan bawaan dalam perkembangan individu. Dalam konsep individu dinyatakan sebagai pemeran sentral dalam perkembangan yang dijalaninya semenjak dilahirkan individu mengarahkan dirinya sendiri, dan menciptakan perilakunya sendiri.
- 3) *Circumscription*. Yaitu suatu proses pembatasan dan proses penginternalan konsep diri tentang pilihan karier.
- 4) *Compromise*. Berbeda dengan konsep pembatasan, proses kompromi merupakan proses pencarian alternatif yang didasarkan pada realitas diluar diri individu. Hal ini didasarkan bahwa lingkungan ikut andil mempengaruhi kesempatan seseorang untuk memperoleh pekerjaan tertentu.

Menurut Athanasou<sup>28</sup>, Konsep dasar teori Gottfredson adalah mengelaborasi secara dinamis antara faktor bawaan dan lingkungan yang menurutnya keduanya mempunyai peran yang sama-sama penting dalam membentuk pribadi yang utuh meskipun susunan genetic dan lingkungan memainkan peran penting dalam membentuk seseorang.

Bimbingan karir berhubungan erat dengan pendidikan karir (*Career Education*), seperti yang di kemukakan Calhoun dan Finch dalam

---

<sup>28</sup> Athanasou, James A and Esbroeck, Raoul Van. "*Internatioanl Handbook of Career Guidance*", Business Media, Springer, 2008, hal. 375.

tulisannya bahwa program pendidikan karir memiliki tahapan berupa kesadaran karir, eksplorasi karir, dan persiapan karir.<sup>29</sup> Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakannya itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya dan minatnya. Sebaliknya, apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang dan kurang tekun. Dengan demikian diperlukannya bimbingan karir itu untuk mengarahkan seseorang kearah tersebut.

Bimbingan karir merupakan salah satu aspek dari bimbingan dan konseling. Pada saat ini, layanan bimbingan karir mendapatkan perhatian dan tekanan untuk pelaksanaannya, khususnya di sekolah-sekolah SMP dan SMA. Pada kenyataannya, masih ada para peserta didik tamatan SMP atau SMA yang tidak melanjutkan pendidikannya karena suatu sebab yang tidak dapat dihindarkan<sup>30</sup>. Oleh karena itu, para peserta didik membutuhkan bimbingan yang baik khususnya berkaitan dengan pekerjaan atau dengan kata lain mendapatkan bimbingan karir secara bijaksana. Dengan demikian para peserta didik akan mengetahui apa yang akan dipilihnya, melanjutkan studi atau akan langsung terjun di dunia pekerjaan.

Donald E. Super seperti yang dikutip Dewa Ketut Sukardi, memaknai bimbingan karir sebagai suatu proses membantu pribadi untuk mengembangkan penerimaan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja.<sup>31</sup> Menurut batasan ini, ada dua hal penting *pertama* proses membantu individu untuk memahami dan menerima diri sendiri, dan *kedua* memahami dan menyesuaikan diri dalam dunia kerja. Sedangkan menurut Wetik B memaparkan pengertian bimbingan karir adalah program pendidikan yang merupakan layanan terhadap siswa agar

---

<sup>29</sup> *Ibid*, (23 November 2016, pukul 22.25 wib).

<sup>30</sup> Prayitno dan Erman Amti, *Loc Cit*, hal. 8

<sup>31</sup> Dewa Ketut Sukardi, "*Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*", Ghalia Indonesia, Jakarta, 1989, hal. 16.

mengenal dirinya sendiri, mengenal dunia kerja, dapat memutuskan apa yang diharapkan dari pekerjaan, dan dapat memutuskan bagaimana bentuk kehidupan yang diharapkannya disamping pekerjaan untuk mencari nafkah<sup>32</sup>. Sementara P.M Hatari menjelaskan bahwa bimbingan karir membentuk siswa dalam proses mengambil keputusan mengenai karir atau pekerjaan utama yang mempengaruhi kehidupan di masa depan<sup>33</sup>.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan di atas maka dapat diperoleh pengertian bahwa bimbingan karir adalah kegiatan bimbingan yang diberikan kepada peserta didik untuk memilih, menyiapkan diri, mencari, dan menyesuaikan diri terhadap karir yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya sehingga dapat mengembangkan dirinya secara optimal sehingga dapat menemukan karir dan melaksanakan karir yang efektif dan dapat mengelola pengembangan karirnya di masa depan.

#### **4. Pengertian Manajemen Bimbingan dan Konseling berbasis Bimbingan Karir.**

Bimbingan karir *include* ke dalam bimbingan dan konseling, karena bimbingan konseling termasuk bidang garapan dari bimbingan dan konseling. Sedangkan bimbingan dan konseling adalah sebuah organisasi, karena itu seyogyanya bimbingan dan konseling memiliki manajemen yang baik. Manajemen dalam bimbingan dan konseling bertujuan untuk memaksimalkan pelayanan dan agar adanya kesatuan perintah diantara pelaku bimbingan dan konseling. Karena itu manajemen bimbingan dan konseling berbasis bimbingan karir diperlukan agar pelayanan menjadi terarah dan dapat di evaluasi. Adapun makna manajemen bimbingan dan konseling berbasis bimbingan karir bisa dilihat dari pemaparan yang sudah dijelas tersebut, sehingga diambil kesimpulan berikut ini.

---

<sup>32</sup> Muslim Afandi, "Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan dalam Perspektif Bimbingan Karir John Holland", Jurnal Sosial Budaya, Vol. 8, No.01 (Januari-Juni 2011), hal. 87.

<sup>33</sup> Muslim Afandi, *Loc Cit*, hal. 87.

Manajemen adalah pencapaian tujuan atau penyelesaian pekerjaan dengan mempergunakan kemampuan atau ketrampilan melalui kegiatan orang-orang, mesin-mesin, dan alat-alat yang sesuai kebutuhan. Sedangkan bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang diberikan oleh tenaga ahli baik laki-laki atau perempuan kepada seseorang atau kelompok orang secara terus menerus dan sistematis yang mengarahkan kepada manfaat sebesar-besarnya dan menjadi pribadi yang mandiri.

Sedangkan pemaknaan konseling antara lain; Konselor adalah seorang yang cukup terlatih (profesional) atau punya Keterampilan khusus dalam bidang konseling. Interaksi terjadi antara klien dan konselor yang dilakukan dengan cara *face to face*. Tujuan konseling membantu dan menolong klien untuk menerima keadaannya, menemukan jalan keluar atas masalah-masalahnya dan mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diperjelas bahwa konseling merupakan satu saluran bagi pemberian bimbingan. Di samping itu istilah bimbingan selalu dirangkaikan dengan istilah konseling, hal ini dikarenakan bimbingan dan konseling merupakan suatu kegiatan yang integral, dan konseling merupakan salah satu teknik dalam pelayanan bimbingan.

Pemaknaan bimbingan karir adalah kegiatan bimbingan yang diberikan kepada peserta didik untuk memilih, menyiapkan diri, mencari, dan menyesuaikan diri terhadap karir yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya sehingga dapat mengernbangkan dirinya secara optimal. Sehingga dapat menemukan karir dan melaksanakan karir yang efektif dan dapat mengelola pengembangan karirnya di masa depan.

Dari pemaknaan diatas, manajemen bimbingan dan konseling berbasis bimbingan karir adalah pencapaian tujuan atau penyelesaian pekerjaan (masalah) yang dilakukan oleh tenaga ahli baik laki-laki ataupun perempuan secara terus menerus dan sistematis agar peserta didik (konseli/klien) dapat memilih, menyiapkan diri, mencari, dan menyesuaikan diri terhadap karir yang sesuai dengan minat, bakat, dan

kemampuannya sehingga dapat mengembangkan dirinya secara optimal yang mengarahkan kepada manfaat sebesar-besarnya dan menjadi pribadi yang mandiri.

Lantas bagaimana dengan Islam memandang bimbingan karir? Dalam pandangan Islam, prestasi ibadah tidak bisa dipisahkan dengan prestasi sosial, ekonomi, dan budaya. Pribadi muslim yang paripurna (*kaffāh*) merupakan integrasi dari kualitas hubungan dengan Allah SWT ('*ibadah maḥḍah*) dan hubungan dengan makhluk ('*ibadah gairu maḥḍoh*). Dengan demikian prestasi karir seseorang merupakan implementasi mendasar dan implementasi ke-*kaffāh*-an dari panggilan ke-Tuhan-an (*Religious Calling*).<sup>34</sup>

Karir merupakan arena untuk mengimplementasikan diri sebagai hamba Allah SWT dan khalifatullah. Karenanya membicarakan karir sesungguhnya bagian integral dari dakwah. Siapapun yang berkiprah dalam bimbingan karir sesungguhnya telah menegakkan upaya dakwah.

Prinsip mengenai *hikmah*, *mau'idah*, dan *mujādalah* merupakan tiga metode dalam seruan (*da'wah*) pada jalan kehidupan Islam. Ketika karir dipandang sebagai bagian integral dari kehidupan beragama, maka ketiga metode dakwah tersebut masuk pula pada bimbingan karir.<sup>35</sup> Demikian juga hukum dasar dari seruan pada berkarir yang sesuai dengan jalan agama, itu merupakan perintah Allah SWT. karena sifatnya perintah, maka melakukan bimbingan pada karir termasuk wajib dalam rangka mengajak tetap teguh, produktif, dan sejahtera berada dalam jalan agama Allah SWT.

Mengapa dalam berkarir manusia memerlukan pembimbing? Iman secara fitrah senantiasa berubah-ubah, kadang bertambah kadang berkurang (*al imānu yazīdu wayanqus*), untuk menjaga kestabilan maka diperlukan bimbingan. Demikian pula dengan karir, naik dan turun karir

---

<sup>34</sup> <https://es.scribd.com/doc/129995762/KONSEP-KARIR-DAKWAH>, Diunduh (tanggal 28 Februari 2017, pukul 01.30 wib).

<sup>35</sup> *Ibid*, 28 Februari 2017, pukul 01.40 wib

merupakan hal yang alamiah. Dalam bentangan karir yang dimulai dari perencanaan karir, selanjutnya masuk pada pra jabatan, lalu memasuki jabatan, masa puncak karir, sampai akhirnya mengalami akhir karir memerlukan format baik itu secara terbimbing langsung ataupun tidak langsung.

Dalam rangka dakwah pula, Allah SWT memerintahkan nasihat menasihati dalam beriman dan beramal shaleh termasuk di dalamnya masalah karir.

Firman Allah SWT dalam QS. Al-‘Ashr: 1-3<sup>36</sup>.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran”. (QS. 103: 1-3).

Dakwah untuk menyeru pada jalan Allah SWT tidak semata-mata menyeru dan menyampaikan syariat secara normatif, namun secara implementatif dapat di realisasikan melalui kegiatan karir. Segala lapangan pekerjaan apakah dunia usaha, sosial, seni dan budaya, pendidikan, dan juga pada lingkungan pemerintahan termasuk pada wilayah karir. Kesemuanya itu merupakan aktifitas yang harus seiring sejalan dengan produktivitas dan kebermaknaan secara religius. Karenanya, bimbingan karir dapat memasuki ruang tidak saja dipandang dari sisi individu, melainkan lebih dari itu bagaimana agama memberikan inspirasi, solusi, dan energi berkarir.

##### 5. Tujuan Manajemen Bimbingan dan Konseling.

Sebagaimana Sugiyo menyatakan bahwa tujuan manajemen dilakukan secara sistematis agar mencapai produktif, berkualitas, efektif,

<sup>36</sup>Al-Qur’an dan Terjemahan, *Op Cit*, Juz. 30, hal. 1099



dan efisien<sup>37</sup>. Adapun tujuan manajemen bimbingan dan konseling bertujuan untuk mengembangkan diri konseli (peserta didik) secara efektif dan efisien. Kegiatan manajemen bimbingan dan konseling dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan keluaran (*out put*) yang baik meskipun itu secara kualitas maupun kuantitas.

Kualitas dari layanan bimbingan dan konseling dilihat dari tingkat kepuasan dari konseli (peserta didik) yang mendapatkan layanan bimbingan dan konseling. Sedangkan kuantitas dari layanan bimbingan dan konseling bisa dilihat dari jumlah konseli yang mendapat layanan bimbingan dan konseling.

Efektif berarti kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan tujuan. Keefektifan dari layanan bimbingan dan konseling adalah melihat dari ketercapaian layanan bimbingan dan konseling yaitu konseli (peserta didik) mampu mengenal potensi diri, mengembangkan dirinya dan memantapkan pilihan karir sesuai dengan minat, bakat, kemampuan, pengetahuan dan kepribadiannya. Sedangkan efisien apabila kesesuaian antara sumber daya dengan keluaran (baik materiil maupun non materiil) yang minimal dan praktis dapat dicapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian tujuan manajemen bimbingan dan konseling merupakan suatu program yang disusun untuk membantu perkembangan peserta didik (konseli) agar bisa memahami dirinya, mengembangkan potensi, dan memantapkan pilihan karir.<sup>38</sup>

Secara umum, tujuan manajemen bimbingan dan konseling di sekolah adalah “membantu peserta didik dalam memahami diri dan lingkungannya dalam mengambil keputusan, merencanakan dan pengarahan kegiatan-kegiatan yang menuju kepada karir dan cara hidup

---

27. <sup>37</sup> Sugiyo, “*Manajemen dan Konseling di Sekolah*”, Widya Karya, Semarang, 2011, hal.

<sup>38</sup> Sugiyo, *Ibid*, hal. 28

yang akan memberikan rasa kepuasan karena sesuai, serasi, dan seimbang dengan dirinya dan lingkungannya<sup>39</sup>.

Adapun tujuan umum yang lainnya, diantaranya;

- a. Memiliki pemahaman diri (minat, bakat, kemampuan, pengetahuan dan kepribadiannya) yang terkait dengan pekerjaan.
- b. Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi kerja.
- c. Memahami relevansi kompetensi belajar (kemampuan menguasai pelajaran) dengan persyaratan keahlian atau ketrampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya.
- d. Memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yakni merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, pengetahuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi.
- e. Memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusan karir.
- f. Memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.<sup>40</sup>

*International Labour Office* (2010) merumuskan bahwa kegiatan layanan bimbingan dan konseling karir terkait erat dengan empat kompetensi utama bagi peserta didik agar dapat menghadapi masa depan karir mereka, diantaranya;<sup>41</sup>

- a. Kesadaran diri atau pengenalan diri sendiri. Kesadaran diri merupakan sebuah proses dimana peserta didik menyadari kemampuannya dan mengidentifikasi keinginan peserta didik untuk melanjutkan pendidikan/karir mereka. Dalam membantu latihan mengenai kesadaran diri peserta didik, guru BK/konselor harus berupaya

---

<sup>39</sup> Sukardi. Dewa Ketut, "Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah", Ghallia Denpasar, 1984, hal. 31

<sup>40</sup> Sukardi, *Ibid*, hal. 33

<sup>41</sup> Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Jakarta, "Panduan Pelayanan Bimbingan Karir", ILO Jakarta, 2011, hal. 8-9.

melakukan pendekatan holistik membantu peserta didik untuk mengidentifikasi semua ketrampilan yang dimiliki peserta didik, bukan hanya yang di dapat dan di pelajari peserta didik di sekolah.

- b. Kesadaran akan kesempatan bekerja. Pengenalan kepada dunia kerja dapat dilakukan sebagai sebuah kegiatan mandiri dan dengan mengutamakan yang terkait dengan beberapa mata pelajaran atau kegiatan akademik sekolah. Misalnya dengan mengundang profesional atau lembaga terkait untuk membahas mata pelajaran dalam kurikulum dengan peserta didik agar dapat memperkuat keterkaitan antara sekolah dan sektor swasta. Peran guru BK/konselor harus dapat memandu peserta didik dalam melihat kondisi tantangan terhadap keterampilan sebelum membuat keputusan mengenai pekerjaan dan pendidikan.
- c. Pembuatan keputusan pendidikan dan karir. Membuat pilihan antara pekerjaan atau pendidikan merupakan momen penting dalam kehidupan seseorang/peserta didik. Peran guru BK/Konselor adalah untuk membantu peserta didik dalam membuat pilihan-pilihan tersebut, tidak hanya dengan menyediakan informasi berkualitas tetapi juga dengan membangun komitmen mereka terhadap pilihan pekerjaan dan pendidikan yang telah mereka buat.
- d. Pembelajaran transisional dan pengetahuan akan persyaratan kerja. Untuk pembelajaran transisional, panduan dari ketiga hal tersebut tidak hanya bertujuan untuk memfasilitasi proses pengambilan keputusan, tetapi juga menindaklanjuti pelaksanaan keputusan.

Sedangkan menurut Bimo Walgito tujuan bimbingan dan konseling karir tersebut membantu para peserta didik agar;<sup>42</sup>

- a. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya.

---

<sup>42</sup> Bimo Walgito, *“Bimbingan dan Konseling; Studi dan Karir”*, CV. Andi Offset, Yogyakarta, 2010, hal. 202-203.

- b. Memahami dan menyadari nilai-nilai yang ada pada dirinya dan dalam masyarakat.
- c. Mengetahui jenis pendidikan dan atau pekerjaan yang cocok dengan potensi yang ada pada dirinya.
- d. Menemukan hambatan yang mungkin timbul dan mencari jalan keluar untuk mengatasi hambata tersebut.
- e. Para peserta didik dapat merencanakan masa depannya, dan menemukan karir dan kehidupan yang sesuai dan serasi.

Sedangkan tujuan khusus yang menjadi sasaran pelaksanaan bimbingan karir di sekolah menurut Dewa Ketut Sukardi, diantaranya;<sup>43</sup>

- a. Peserta didik dapat meningkatkan pengetahuannya tentang dirinya sendiri (*self concept*).
- b. Peserta didik dapat meningkatkan pengetahuannya tentang dunia kerja.
- c. Peserta didik dapat mengembangkan sikap dan nilai diri sendiri dalam menghadapi pilihan lapangan kerja dalam persiapan memasukinya.
- d. Peserta didik dapat meningkatkan keterampilan berpikir agar mampu mengambil keputusan tentang jabatan yang sesuai dengan dirinya dan tersedia dalam dunia kerja.
- e. Peserta didik dapat menguasai keterampilan dasar yang penting dalam pekerjaan terutama kemampuan berkomunikasi, berkerja sama berprakarsa dan lain sebagainya.

Bimbingan karir merupakan usaha untuk mengetahui dan memahami diri, memahami apa yang ada dalam diri sendiri dengan baik, serta untuk mengetahui dengan baik pekerjaan apa saja yang ada dan persyaratan apa yang dituntut untuk pekerjaan itu. Selanjutnya peserta didik dapat memadukan apa yang dituntut oleh suatu pekerjaan atau karir dengan kemampuan atau potensi yang ada dalam dirinya dan apabila muncul hambatan-hambatan, peserta didik diharapkan mampu mengatasi hambatan tersebut.

---

<sup>43</sup> Sukardi. *Ibid*, hal. 35.

Dengan demikian, manajemen bimbingan dan konseling berbasis bimbingan karir akan berjalan baik apabila beriringan, harmonis, dan terintegrasi dengan kualitas antara konselor dan konseli dalam menjalin proses pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling.

## 6. Fungsi Manajemen Bimbingan dan Konseling.

Manajemen bisa berhasil apabila di dalam pengelolaan fungsi-fungsi dari manajemen dapat di operasionalkan dengan baik dan sistematis. Sedangkan fungsi manajemen menurut Terry bisa disimpulkan menjadi fungsi manajemen yang sistematis dari manajemen bimbingan dan konseling. Keempat fungsi ini merupakan sistematika dari manajemen bimbingan dan konseling.

### a. Perencanaan (*Planning*).

Menurut Terry yang juga dikutip Saidah menyatakan bahwa perencanaan adalah sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.<sup>44</sup>

Perencanaan bimbingan dan konseling merupakan suatu perencanaan kegiatan yang akan dilakukan oleh guru bimbingan dan konseling dalam memberikan materi pelajaran. Adapun untuk perencanaan bimbingan dan konseling merupakan gambaran kegiatan yang akan dilakukan oleh seorang guru bimbingan konseling dalam memberikan materi kepada peserta didiknya di dalam kelas, sehingga perencanaan bimbingan dan konseling penting sekali peranannya dalam mencapai tujuan pembelajaran bimbingan konseling.

Handoko memaparkan ada sembilan manfaat perencanaan, yaitu; a). Membantu manajemen untuk menyesuaikan diri dengan

---

<sup>44</sup> Saidah, *Ibid*, hal. 3

perubahan-perubahan lingkungan. b). Membantu dalam kristalisasi persesuaian pada masalah-masalah utama. c). Memungkinkan manajer memahami keseluruhan gambaran. d). Membantu penempatan tanggungjawab lebih tepat. e). Memberikan cara pemberian perintah untuk beroperasi. f). memudahkan dalam melakukan koordinasi diantara berbagai bagian organisasi. g). Membuat tujuan lebih khusus, terperinci, dan lebih mudah dipahami. h). Meminimalisir pekerjaan yang tidak pasti. i). Menghemat waktu, usaha, dan dana.<sup>45</sup>

Paparan sembilan manfaat perencanaan tersebut menggambarkan bahwa betapa pentingnya perencanaan sebagai acuan pelaksanaan program agar efektif dan efisien. Adapun yang terkait dengan perencanaan diantaranya;

#### 5) Dimensi Perencanaan.

Berbicara mengenai dimensi perencanaan berkaitan dengan cakupan dan sifat-sifat dari beberapa karakteristik, menurut Haryanto sebagaimana dikutip Amtu memungkinkan diadakannya perencanaan komprehensif yang menalar dan efisiensi, yaitu<sup>46</sup>;

- a) Signifikansi. Tingkat signifikansi tergantung pada tujuan pendidikan yang diajukan dan signifikansi dapat ditentukan berdasarkan kriteria-kriteria yang dibangun selama proses perencanaan.
- b) Feabilitas. Maksudnya perencanaan harus disusun berdasarkan pertimbangan realistis baik yang berkaitan dengan biaya maupun pengimplementasiannya.
- c) Relevansi. Konsep relevansi berkaitan dengan jaminan bahwa perencanaan memungkinkan penyelesaian persoalan secara lebih spesifik pada waktu yang tepat agar dapat dicapai tujuan spesifik secara optimal<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Handoko, T.Hani, "Manajemen", BPF, Yogyakarta, 2011, hal. 92

<sup>46</sup> Onisimus Omtu, *Op Cit*, hal. 34

<sup>47</sup> Onisimus Omtu, *Op Cit*, hal. 35

- d) Kepastian. Konsep kepastian minimum diharapkan dapat mengurangi kejadian-kejadian yang tidak terduga.
- e) Ketelitian. Prinsip utama yang perlu diperhatikan ialah agar perencanaan disusun dalam bentuk yang sederhana, serta perlu diperhatikan secara sensitif kaitan-kaitan yang pasti terjadi antara berbagai komponen.
- f) Adaptabilitas perencanaan bersifat dinamis, sehingga perlu senantiasa mencari informasi sebagai umpan balik. Penggunaan berbagai proses memungkinkan perencanaan yang fleksibel atau daptable dapat dirancang untuk menghindari hal-hal yang tidak diharapkan.
- g) Waktu. Faktor yang berkaitan dengan keterlibatan perencanaan dalam memprediksi masa depan.
- h) Monitoring. Monitoring merupakan proses mengembangkan kriteria untuk menjamin bahwa berbagai komponen bekerja secara efektif.
- i) Isi Perencanaan. Isi perencanaan merujuk pada hal-hal yang akan direncanakan. Perencanaan yang baik perlu memuat; (1). Tujuan apa yang diinginkan, (2). Program dan layanan atau bagaimana cara mengorganisasi aktivitas belajar dan layanan-layanan pendukungnya, (3). Tenaga manusia yakni mencakup cara-cara mengembangkan prestasi, spesialisasi, perilaku, kompetensi, maupun kepuasan. (4). Keuangan meliputi rencana pengeluaran dan rencana penerimaan. (5). Bangunan fisik mencakup tentang cara-cara penggunaan pola distribusi dan kaitannya pengembangan psikologis. (6). Struktur organisasi maksudnya bagaimana cara mengorganisasi dan manajemen operasi dan pengawasan program dan aktivitas kependidikan

yang direncanakan. (7). Konteks sosial atau elemen-elemen lainnya yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan<sup>48</sup>.

- 6) Langkah-langkah penyusunan perencanaan Bimbingan dan Konseling.

Program layanan Bimbingan dan Konseling ini berbeda dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran pada umumnya. Di dalam program layanan Bimbingan dan Konseling memuat beberapa instrumen, diantaranya; a). Identifikasi kebutuhan dan masalah-masalah peserta didik. b). Analisis situasi dan kondisi sekolah. c). Penentuan tujuan dengan cara menentukan skala prioritas. d). Memahami dan menentukan materi (Jenis, langkah-langkah, teknik, dan strategi kegiatan. e). Penentuan waktu dan tempat. f). Penentuan fasilitas dan anggaran sejauhmana konselor mengidentifikasi dan menentukan sarana prasarana.<sup>49</sup>

- 7) Perencanaan program layanan Bimbingan dan Konseling.

Terkait dengan proses penyusunan program, maka terdapat beberapa jenis program Bimbingan dan Konseling sesuai dengan waktu yang tersedia. Salahuddin menyatakan bahwa program untuk periode yang lebih besar dijabarkan menjadi program-program yang lebih kecil. a). Program Tahunan dijabarkan menjadi program semesteran. b). Program semesteran dijabarkan menjadi program bulanan. c). Program bulanan dijabarkan menjadi program mingguan. d). Program mingguan dijabarkan menjadi program harian. e). Program harian dalam bentuk satuan layanan dan satuan pendukung.<sup>50</sup>

Agar pelaksanaan program kegiatan layanan bimbingan dan konseling sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka diperlukan pengarahan agar terjadi suatu tata kerja yang diwarnai

---

<sup>48</sup> Onisimus Omtu, *Op Cit*, hal. 36

<sup>49</sup> Sucipto, "*Bahan Ajar Pendidikan dan Latihan profesi Guru (PLPG) Sertifikasi Guru dalam Jabatan*", IKIP PGRI Semarang, 2012, hal. 255-257.

<sup>50</sup> Anas Salahuddin, *Op Cit*, hal. 68.



oleh koordinasi dan komunikasi yang efektif diantara staf bimbingan dan konseling.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan<sup>51</sup>. Pengorganisasian dan perencanaan biasanya berproses beriringan. Karena membahas perencanaan juga akan membahas personil atau sumber daya manusia (SDM) yang menggerakkan organisasi dan melibatkan pihak-pihak terkait demi suksesnya tujuan organisasi.

Manfaat dari upaya melakukan pengorganisasian adalah untuk memadukan sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu aturan atau dengan cara-cara yang teratur dalam suatu pola yang dapat diterima, sehingga mereka dapat memperlihatkan kegiatan-kegiatan seperti yang dikehendaki oleh organisasi. Dengan demikian pengorganisasian akan menggabungkan orang-orang dalam pekerjaan yang saling terkait, sehingga satu kelompok dapat membantu kelompok lain demi terciptanya pencapaian tujuan-tujuan tertentu<sup>52</sup>.

Pengelompokan dan pendistribusian tugas-tugas di dalam pengorganisasian tersebut dilakukan sedemikian rupa, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan nanti tidak terjadi benturan-benturan psikologis dikalangan para komponen aktivitas dan tidak terjadi tumbang tindih dalam menjalankan tugas. Dengan demikian dapat tercipta kondisi yang integratif, suatu kerjasama yang terpadu berdasarkan mekanisme kerja yang mapan. Adapun beberapa hal meneliti aspek-aspek pengorganisasian, diantaranya;<sup>53</sup>

1) Memilih konselor yang berkompeten.

Sesuai dengan Permendikbud nomor 11 Tahun 2014 tentang bimbingan dan konseling pasal 1 bahwa kompetensi

---

<sup>51</sup> Saidah, *Loc Cit*, hal. 3

<sup>52</sup> Saidah, *Ibid*, hal. 4

<sup>53</sup> Dewa Ketut, *Op Cit*, hal. 43-44

konselor adalah pendidik profesional yang berkualitas akademik minimal sarjana pendidikan strata 1 (S1) dalam bimbingan dan konseling dan telah lulus pendidikan profesi guru bimbingan dan konseling.

2) Sosialisasi dan pembagian kerja.

Sosialisasi harus dilakukan agar semua personil sekolah dapat terlibat dan turut mensukseskan kegiatan bimbingan dan konseling. Disamping itu mereka mengetahui tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

Sosialisasi ini diberikan pada seluruh personil sekolah mulai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, koordinator BK, guru BK, guru mata pelajaran, wali kelas, karyawan, peserta didik, orang tua, dan seluruh pihak yang dilibatkan.

Adapun personel dan tugas yang berkaitan dengan kegiatan layanan Bimbingan dan Konseling di sekolah, diantaranya;<sup>54</sup>

a) Kepala Sekolah.

Kepala sekolah sebagai penanggungjawab kegiatan pendidikan yang meliputi; (1). Mengkoordinasikan seluruh kegiatan pendidikan yang meliputi kegiatan pengajaran, pelatihan, dan bimbingan. (2). Menyediakan dan melengkapi sarana prasarana yang diperlukan dalam kegiatan Bimbingan dan Konseling. (3). Memberikan kemudahan bagi terlaksananya program Bimbingan dan Konseling. (4). Melakukan supervisi terhadap pelaksanaan Bimbingan dan Konseling. (5). Menetapkan Koordinator guru pembimbing yang bertanggungjawab atas koordinasi pelaksanaan Bimbingan dan Konseling berdasarkan kesepakatan bersama guru pembimbing. (6). Membuat surat tugas guru dalam proses Bimbingan dan Konseling. (7). Menyiapkan surat pernyataan melakukan kegiatan Bimbingan dan Konseling sebagai baham

---

<sup>54</sup> Dewa Ketut, *Ibid*, hal. 52

usulan angka kredit bagi guru pembimbing. (8). Mengadakan kerjasama dengan instansi lain yang terkait dalam pelaksanaan kegiatan Bimbingan dan Konseling. (9). Melaksanakan Bimbingan dan Konseling minimal 40 peserta didik, bagi kepala sekolah yang berlatar belakang Bimbingan dan Konseling<sup>55</sup>.

b) Wakil Kepala Sekolah.

Wakil kepada sekolah membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai kepala sekolah termasuk dalam hal pelaksanaan Bimbingan dan Konseling<sup>56</sup>.

c) Koordinator Bimbingan Dan Konseling.

Koordinator Bimbingan dan Konseling bertugas mengkoordinasikan para guru pembimbing dalam; (1). Memasyarakatkan layanan Bimbingan dan Konseling kepada segenap warga sekolah, orang tua siswa dan masyarakat. (2). Menyusun program bimbingan. (3). Melaksanakan program bimbingan. (4). Mengadministrasikan layanan Bimbingan dan Konseling. (5). Menilai program dan pelaksanaan bimbingan. (6). Memberikan tindak lanjut terhadap hasil penilaian bimbingan<sup>57</sup>.

d) Guru Pembimbing/Konselor

Tugas Guru Pembimbing/Konselor diantaranya: (1). Memasyarakatkan kegiatan bimbingan, (2). Merencanakan program bimbingan, (3). Melaksanakan persiapan kegiatan bimbingan, (4). Melaksanakan layanan bimbingan terhadap sejumlah siswa yang menjadi tanggungjawabnya kurang mencukupi dibanding dengan jumlah siswa yang ada, dan seorang guru pembimbing dapat menangani lebih dari 50 siswa. Dengan menangani 150 siswa secara intensif dan menyeluruh,

---

<sup>55</sup> Dewa Ketut, *Ibid*, hal. 53

<sup>56</sup> Dewa Ketut, *Loc Cit*, hal. 53

<sup>57</sup> Dewa Ketut, *Ibid*, hal. 54

berarti guru pembimbing telah menjalankan tugas wajib seorang guru yakni setara dengan 18 jam pelajaran seminggu, (5). Melaksanakan kegiatan penunjang bimbingan, (6). Menilai proses dan hasil kegiatan layanan bimbingan, (7). Menganalisis hasil penelitian, (8). Melaksanakan tindak lanjut berdasarkan hasil penelitian, (9). Mengadministrasikan kegiatan bimbingan dan konseling, (10). Mempertanggungjawabkan tugas dan kegiatan kepada koordinator guru pembimbing<sup>58</sup>.

e) Guru Mata Pelajaran dan Pelatih

Guru mata pelajaran adalah personel yang sangat penting dalam aktivitas bimbingan. Tugas-tugasnya adalah; (1). Membantu memasyarakatkan layanan bimbingan dan konseling kepada siswa, (2). Melakukan kerjasama dengan guru pembimbing dalam mengidentifikasi siswa yang memerlukan bimbingan, (3). Mengalihkan siswa yang memerlukan bimbingan kepada guru pembimbing, (4). Mengadakan upaya tindak lanjut layanan bimbingan (program perbaikan dan pengayaan), (5). Memberikan kesempatan pada siswa untuk memperoleh layanan bimbingan dari guru pembimbing, (6). Membantu mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam rangka penilaian layanan bimbingan, serta, (7). Berpartisipasi dalam program layanan bimbingan<sup>59</sup>.

f) Wali Kelas

Sebagai pengelola kelas tertentu, dalam layanan bimbingan dan konseling wali kelas berperan (1). Membantu guru pembimbing melaksanakan layanan yang menjadi tanggungjawabnya, (2). Membantu memberikan kesempatan dan kemudahan bagi siswa khususnya yang menjadi tanggungjawabnya, (3). Memberikan informasi tentang siswa

---

<sup>58</sup> Dewa Ketut, *Loc Cit*, hal. 54

<sup>59</sup> Dewa Ketut, *Ibid*, hal. 55

di kelasnya untuk memperoleh layanan bimbingan dan konseling, (4). Menginformasikan kepada guru mata pelajaran tentang siswa yang perlu mendapatkan perhatian khusus<sup>60</sup>.

Kesemua personel sekolah atau *stakeholder* terlibat dalam konteks sebatas membantu mensukseskan program manajemen bimbingan<sup>61</sup> dan konseling meskipun kunci utama keberhasilan manajemen bimbingan dan konseling bergantung pada para konselor/guru pembimbing dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

### 3) Koordinasi dan membangun kerjasama.

Layanan bimbingan dan konseling tidak akan efektif dan terlaksana dengan baik tanpa kerja sama dan berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait di dalam maupun di luar lingkungan sekolah. Adapun kerjasama dengan pihak-pihak terkait di dalam sekolah diantaranya; a). Seluruh tenaga pengajar dan tenaga pendidikan lainnya di sekolah, b). Seluruh tenaga administrasi di sekolah, c). OSIS dan organisasi peserta didik lainnya. Sedangkan pihak-pihak terkait dari luar sekolah diantaranya; (1). Orang tua peserta didik, (2). Organisasi profesi konseling seperti ABKIN (*Asosiasi Bimbingan Konseling Indonesia*), (3). Lembaga atau organisasi kemasyarakatan, (4). Tokoh masyarakat<sup>62</sup>.

Pengorganisasi dalam layanan bimbingan dan konseling berkenaan dengan bagaimana layanan bimbingan dan konseling dikelola dan di organisir. Pengelolaan dan pengorganisasi layanan bimbingan dan konseling berkaitan dengan model atau pola yang diterapkan di sekolah, apabila sekolah menganut pola profesional dalam layanan bimbingan dan konseling maka akan berbeda sistem

---

<sup>60</sup> Dewa Ketut, *Ibid*, hal. 56

<sup>61</sup> Dewa Ketut, *Ibid*, hal. 57.

<sup>62</sup> Dewa Ketut, *Ibid*, hal. 58

pengorganisasiannya dengan sekolah yang menganut pada pola non profesional<sup>63</sup>.

Sistem pengorganisasian layanan bimbingan dan konseling di sekolah tentunya bisa diketahui dari struktur organisasi sekolah yang bersangkutan. Apabila sekolah hanya memiliki satu orang pembimbing, maka model organisasi layanan bimbingan dan konseling terintegrasi dengan organisasi secara umum. Tetapi apabila di sekolah memiliki banyak tenaga pembimbing, maka harus disusun organisasi layanan bimbingan dan konseling tersendiri yang terdiri atas koordinator, anggota, dan staff administrasi layanan bimbingan dan konseling. Fungsi ini dilakukan oleh kepala sekolah dan koordinator layanan bimbingan dan konseling apabila sekolah atau madrasah memiliki banyak petugas bimbingan dan konseling<sup>64</sup>.

c. Pelaksanaan (*Actuating*).

Yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan<sup>65</sup>. Pelaksanaan merupakan kegiatan yang paling utama dalam kegiatan manajemen. Pelaksanaan menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang lain dalam suatu organisasi, artinya pelaksanaan merupakan upaya dalam mewujudkan perencanaan menjadi kenyataan dengan berbagai pengarahan.

Menurut Siagian dalam Sugiyo pelaksanaan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif, efisien

---

<sup>63</sup> Santoadi. Fajar, "*Manajemen Bimbingan dan Konseling Komprehensif*", USD, Yogyakarta, hal. 16

<sup>64</sup> Santoadi. Fajar, *Loc.Cit*, hal. 16

<sup>65</sup> Saidah, *Loc Cit*, hal. 4

dan ekonomis.<sup>66</sup> Sedangkan Santoadi menyatakan pengarahan adalah fase manajemen yang terdiri dari kegiatan mengkoordinasi, mengontrol, dan menstimulasi semua unsur agar berfungsi secara optimal.<sup>67</sup> Sugiyo menyatakan pengarahan atau pelaksanaan adalah upaya untuk memotivasi para personel organisasi agar berusaha mencapai tujuan dari organisasi tersebut.<sup>68</sup> Dari berbagai pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan pelaksanaan adalah seluruh kegiatan atau upaya dalam memotivasi konselor dalam menggunakan cara, pendekatan, teknik, metode dalam mencapai tujuan bimbingan dan konseling secara efektif dan efisien.

Dalam konteks pelaksanaan/pengarahan Bimbingan dan Konseling, metode merupakan cara konselor dalam membantu individu (siswa) ketika menjalani proses konseling. Keberadaan metode senantiasa mempunyai peranan penting dalam menyampaikan pesan-pesan edukatif dan kegiatan-kegiatan konseling, sehingga dapat dipastikan bahwa salah satu keberhasilan dalam mencapai target dan tujuan konseling di sekolah adalah dengan menetapkan metode yang digunakan. Artinya, penggunaan metode dengan mempertimbangkan perihal yang benar dari segi masalah yang di hadapi klien (siswa) dan target yang ingin dicapai harus benar-benar diperhatikan secara seksama dan penuh ketelitian.

Secara umum ada dua metode dalam layanan bimbingan dan konseling, yaitu; metode bimbingan kelompok (*Group Guidance*), dan metode bimbingan individual (*Individual Guidance*).<sup>69</sup>

#### 1) Metode Bimbingan Kelompok (*Group Guidance*).

Cara ini dilakukan untuk membantu siswa (klien) memecahkan masalah melalui kegiatan kelompok.

---

<sup>66</sup> Sugiyo, *Loc. Cit.* hal. 28

<sup>67</sup> Santoadi. Fajar, *Op Cit*, hal. 18

<sup>68</sup> Sugiyo, *Loc .Cit.* hal. 28-29

<sup>69</sup> Tohirin, "*Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah (Berbasis Integrasi)*", Jakarta, Raja Grafindo Persada, hal. 273.

Penyelenggaraan bimbingan kelompok antara lain dimaksudkan untuk membantu mengatasi masalah bersama atau membantu seseorang individu yang sedang menghadapi masalah dengan menempatkannya dalam suatu kehidupan kelompok. Ada beberapa jenis bimbingan dengan metode bimbingan kelompok diantaranya;

a) Program *Home Room*. Program ini dilakukan di sekolah atau madrasah (di dalam kelas) pada jam diluar jam pelajaran untuk membicarakan beberapa hal yang dianggap perlu. Program ini dilakukan dengan menciptakan kondisi sekolah atau kelas seperti di rumah, sehingga tercipta suatu kondisi yang bebas dan menyenangkan. Dengan kondisi tersebut, para siswa dapat mengutarakan perasaannya secara optimal dan lebih bersifat terbuka sehingga komunikasi yang dibangun antara guru dengan siswa menimbulkan suasana keakraban<sup>70</sup>. Tujuan utama program ini adalah agar guru dapat mengenal para siswanya secara lebih dekat sehingga dapat membantunya secara efisien<sup>71</sup>.

b) Karyawisata. Cara ini bisa dilakukan dengan mengunjungi tempat-tempat atau objek wisata tertentu. Pada kegiatan karyawisata, para siswa dibagi dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 5 sampai 8 orang dan dipimpin oleh seorang pimpinan kelompok. Masing-masing kelompok bekerja pada kelompoknya sesuai instruksi dari pembimbing. Setelah selesai melaksanakan tugas, diadakan diskusi antara sesama anggota kelompok dan antar kelompok lainnya. Melalui kegiatan seperti ini, para siswa akan memperoleh penyesuaian dalam kehidupan kelompok misalnya dalam hal berorganisasi, kerjasama, sosial, rasa tanggungjawab, dan percaya pada diri sendiri sehingga diharapkan dapat mengaasi masalah siswa yang mengalami

---

<sup>70</sup> Tohirin, *Ibid*, hal. 273-274.

<sup>71</sup> Anas Salahudin, *Ibid*, hal. 96



kesulitan dalam bekerja sama. Selain itu juga, bisa untuk membangun bakat para siswa<sup>72</sup>. Fungsi karyawisata sebagai salah satu cara dalam bimbingan kelompok<sup>73</sup>.

- c) Diskusi Kelompok. Diskusi kelompok merupakan cara dimana siswa memperoleh kesempatan untuk memecahkan suatu masalah secara bersama-sama. Setiap siswa memperoleh kesempatan untuk mengungkapkan pikirannya masing-masing dalam memecahkan suatu masalah. Dalam melakukan diskusi kelompok, para siswa diberi peran tertentu seperti pimpinan diskusi (moderator) dan Notulis. Tugas pimpinan diskusi adalah memimpin jalannya diskusi sehingga diskusi berjalan aktif dan diskusinya tidak menjabar dari konteks materi diskusi. Sedangkan notulis adalah mencatat hasil diskusi. Siswa yang lain menjadi anggota atau peserta diskusi. Dengan demikian akan timbul rasa tanggungjawab dan harga diri<sup>74</sup>.
- d) Kegiatan Kelompok. Kegiatan kelompok dapat menjadi suatu teknik yang baik dalam bimbingan, karena kelompok memberikan kesempatan pada individu (siswa) untuk berpartisipasi secara baik<sup>75</sup>. Melalui kegiatan kelompok dapat mengembangkan bakat serta menyalurkan dorongan-dorongan tertentu. Selain itu, setiap siswa memperoleh kesempatan untuk menyumbangkan pikirannya. seorang siswa diberi kesempatan untuk memimpin teman-temannya dalam membuat pekerjaan kelompok, sehingga kepercayaan dalam dirinya tumbuh. Dengan demikian akan muncul rasa tanggungjawab<sup>76</sup>.
- e) Organisasi Siswa. Organisasi siswa khususnya di lingkungan sekolah dan madrasah dapat menjadi salah satu teknik dalam

---

<sup>72</sup> Tohirin, *Ibid*, hal. 274.

<sup>73</sup> Anas Salahudin, *Ibid*, hal. 97

<sup>74</sup> Tohirin, *Ibid*, hal. 275.

<sup>75</sup> Anas Salahudin, *Loc Cit*, hal. 97

<sup>76</sup> Tohirin, *Ibid*, hal. 275-276.

bimbingan kelompok. Melalui kegiatan organisasi siswa banyak permasalahan siswa baik itu bersifat individu maupun sosial dapat dipecahkan. Melalui organisasi siswa, para siswa memperoleh kesempatan untuk belajar mengenal berbagai aspek kehidupan sosial, saling menghargai pendapat orang lain, bertanggungjawab dan mengasah bakat dan kemampuan serta juga bisa mendorong atau memotivasi diri sendiri<sup>77</sup>.

- f) Sosiodrama. Sosiodrama dapat digunakan sebagai salah satu cara bimbingan kelompok. Sosiodrama merupakan suatu cara untuk memecahkan masalah siswa melalui drama. Metode ini dilakukan melalui kegiatan bermain peran. Didalam sosiodrama, individu akan memerankan suatu peran tertentu dari situasi dan kondisi yang diangkat pada permasalahan sosial. Pemecahan masalah (*win-win solution*) individu diperoleh melalui penghayatan peran mengenai situasi permasalahan yang dihadapi. Dari pementasan peran, kemudian di diskusikan mengenai cara-cara pemecahan masalah yang dihadapi individu sebagai anggota kelompok atau yang dihadapi oleh sekelompok siswa<sup>78</sup>.
- g) Psikodrama. Hampir sama dengan sosiodrama, psikodrama adalah upaya pemecahan masalah melalui drama. Bedanya adalah pada masalah yang di dramakan. Dalam sosiodrama permasalahan yang diangkat adalah tentang permasalahan sosial, sedangkan psikodrama yang didramakan adalah masalah-masalah psikis yang dialami individu<sup>79</sup>.

2) Metode Bimbingan Individual (*Individual Guidance*).

Dalam bimbingan individu, konselor atau guru pembimbing dituntut untuk bersikap simpati dan empati. Simpati ditunjukkan oleh konselor melalui sikap turut merasakan apa yang sedang

---

<sup>77</sup> Tohirin, *Ibid*, hal. 276.

<sup>78</sup> Tohirin, *Ibid*, hal. 276-277.

<sup>79</sup> Tohirin, *Ibid*, hal. 277.

dirasakan oleh siswa (klien), sedangkan empati adalah usaha usaha konselor menempatkan diri di dalam situasi diri siswa (klien) dengan segala permasalahan yang dihadapinya. Keberhasilan konselor bersimpati dan berempati akan memberikan kepercayaan yang sepenuhnya kepada konselor dan juga akan turut membantu keberhasilan proses konseling.<sup>80</sup>

Menurut Anas dalam tesisnya Rohman menyatakan bahwa apabila merujuk pada teori-teori konseling, setidaknya ada tiga metode konseling yang biasa dilakukan, yaitu<sup>81</sup>;

- a) **Konseling Direktif (*Directive Counseling*)**. Metode ini di pelopori oleh Edmon G Williamson, seorang pejabat *Dean of Student* pada Universitas Minnesota. Dalam metode ini, peran konselor dalam konseling lebih dominan artinya konselor lebih banyak mengambil inisiatif sehingga klien hanya menerima dan mengerjakan apa yang dikemukakan oleh konselor. Dengan konsep-konsep yang dipersiapkan, konselor membantu klien mengatasi permasalahan serta mendorong klien untuk nerubah tiggah laku yang terlalu berdasarkan perasaan dan dorongan inplusif, dengan tingkah laku yang lebih rasional. Konseling dengan metode direktif ini mempunyai enam karakteristik, yaitu; (1). Konselor harus bertanggungjawab atas berbagai konsep dan keputusan serta solusi permasalahan yang diberikan kepada siswa (klien), (2). Sebelum melalui proses konseling, konselor terlebih dahulu menyimpulkan data, fakta, dan informasi tentang klien, (3). Konselor merumuskan konsep-konsep terapi yang akan diberikan klien setelah terlebih dahulu mempelajari dan menafsirkan data, fakta, da informasi tersebut, (4). Layanan konseling langsung diterima klien, (5). Klien boleh menentukan rencana pemecahan masalah yang

---

<sup>80</sup> Tohirin, *Ibid*, hal. 279.

<sup>81</sup> Miftakhur Rohman, Dalam Tesisnya berjudul “*Manajemen Bimbingan dan Konseling di Madrasah Aliyah NU TBS Kudus Tahun Pelajaran 2015/2016*”, hal. 35.

muncul dimasa mendatang, (6). Konselor merekan proses pemberian konseling yang diberikan kepada klien, untuk dipelajari dan dievaluasi sehingga klien bisa mengetahui dengan jelas pemecahan masalahnya<sup>82</sup>.

b) Konseling Nondirektif (*Non Directive Counseling*). Metode non direktif disebut juga *Client Centered Counselling*. Pertama kali diperkenalkan oleh Carl Roger, guru besar psikologi dan psikoatri pada universitas Wiscosin. Metode ini dalam proses konseling memberikan porsi yang besar kepada klien untuk berperan menjadi konselor yang sebenarnya dalam menghadapi masalah. Oleh karena itu dalam prosesnya konselor tidak mengisi pikiran klien dengan pertimbangan-pertimbangan baru, akan tetapi hanya memberi kemudahan dalam merefleksikan diri dalam suasana komunikasi yang penuh dengan pengertian dan kehangatan serta mendorongnya untuk mencari dan menemukan solusi pemecahan permasalahan yang terbaik. Metode yang dikembangkan Roger ini didasarkan pada pertimbangan psikologis dan pertimbangan filosofis. Secara psikologis manusia dipandang mempunyai kapasitas untuk menghayati kesadaran dalam mengadakan penyesuaian diri dan mepau menjauhkan dirinya dari diferensiasi. Sementara secara filosofis, manusia dipandanga memiliki kapasitas untuk membimbing, mengatur, dan mengontrol dirinya apabila berada pada kondisi tertentu<sup>83</sup>.

c) Konseling Ekletif (*Eclective Counseling*). Metode ini dalam konseling pertama kali di pelopori oleh FR. Robinson. Metode ini merupakan perpaduan antara unsur-unsur yang ada dalam metode direktif dan metode non direktif. Inisiatif penggabungan dua metode dalam konseling ini berawal dari

---

<sup>82</sup> Rohman, *Loc Cit*, hal. 35

<sup>83</sup> Rohman, *Ibid*, hal. 36.

kenyataan di lapangan, dimana kedua metode yang dikemukakan diatas masing-masing mempunyai kelemahan. Hal ini didukung oleh hasil survey yang menyatakan bahwa seorang konselor akan sulit berhasil dalam proses konseling manakala hanya berpegang pada satu metode saja<sup>84</sup>. Agar konseling berhasil secara efektif dan efisien, tentu harus melihat siapa siswa (klien) yang akan dibantu atau dibimbing dan melihat masalah yang dihadapi siswa dan melihat situasi konseling<sup>85</sup>.

d. Pengawasan (*Controlling*).

Pengawasan (*Controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana<sup>86</sup>.

Menurut Usman, Pengawasan atau pengendalian (*controlling*) adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.<sup>87</sup> Pengendalian di dalam manajemen bimbingan dan konseling disebut dengan evaluasi/pengawasan yaitu kegiatan yang dikendalikan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan.

Senada dengan Usman, Sugiyo<sup>88</sup> menjelaskan pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui dan mengontrol pelaksanaan atau aktivitas organisasi, menentukan keberhasilan organisasi dan menganalisis kemungkinan hambatan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Sedangkan Santoadi<sup>89</sup>

---

<sup>84</sup> Rohman, *Loc Cit*, hal. 36

<sup>85</sup> Tohirin, *Ibid*, hal. 283

<sup>86</sup> Saidah, *Loc Cit*, hal. 4

<sup>87</sup> Usman Husain, "*Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*", Jakarta, Bina Aksara, Cet. I, 2006, hal. 534.

<sup>88</sup> Sugiyo, *Op cit*, hal.34

<sup>89</sup> Santoadi, *Op cit*, hal.7

menyatakan bahwa pengendalian adalah usaha untuk menjamin agar unjuk kerja organisasi dan personal yang sebenarnya sesuai dengan proses yang di rencanakan.

Dari beberapa pendapat diatas, maka pengawasan adalah kegiatan pemantauan, pengontrolan, penilaian, dan penindaklanjutan setiap rencana kegiatan bimbingan dan konseling terhadap tujuan yang ditetapkan. Pengawasan atau evaluasi program bimbingan dan konseling digunakan untuk; a). Menciptakan koordinasi dan komunikasi dengan seluruh petugas bimbingan dan konseling, b). Mendorong petugas bimbingan dan konseling untuk melaksanakan tugasnya, c). Memperlancar dan mengefektifkan pelaksanaan program yang telah di rencanakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kegiatan dalam pengawasan/evaluasi meliputi pencatatan hasil kerja dan kinerja organisasi, menetapkan standar kinerja, mengukur dan menilai hasil kerja dan kinerja organisasi, dan mengambil tindakan perbaikan dan pengembangan.

Dalam buku Anas Salahudin dalam bukunya "*Bimbingan dan konseling di sekolah*" terbitan Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional tentang aspek kegiatan penilaian program kegiatan bimbingan dan konseling yaitu penilaian proses dan penilaian hasil. Penilaian proses dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauhmana keefektifan layanan bimbingan dan konseling dilihat dari prosesnya, sedangkan penilaian hasil dimaksudkan untuk memperoleh informasi keefektifan layanan bimbingan dilihat dari hasilnya. Aspek yang dinilai baik proses maupun hasil diantaranya;<sup>90</sup> 1). Kesesuaian antara program dan pelaksanaan. Perencanaan program yang telah terkonsep sesuai dengan hasil keputusan bersama antara kepala sekolah, 2). Keterlaksanaan program, 3). Hambatan-hambatan yang dijumpai, 4). Dampak layanan

---

<sup>90</sup> Anas Salahudin, *Op.cit.* hal. 120-121

bimbingan terhadap kegiatan belajar mengajar, 5). Respon peserta didik, personil sekolah, orang tua, dan masyarakat terhadap layanan bimbingan, 6). Perubahan kemajuan peserta didik dilihat dari pencapaian tujuan layanan bimbingan, pencapaian tugas-tugas perkembangan dan hasil kerja, dan keberhasilan peserta didik setelah menamatkan sekolah baik pada studi lanjutan maupu pada kehidupan di masyarakat.

Setelah keempat fungsi manajemen dijabarkan, Hakikat dari fungsi manajemen dari Terry adalah apa yang di rencanakan, itu yang akan dicapai. Maka itu fungsi perencanaan harus dilakukan sebaik mungkin agar dalam proses pelaksanaanya bisa berjalan dengan baik serta segala kekurangan bisa diatasi. Sebelum kita melakukan perencanaan, ada baiknya rumuskan dulu tujuan yang akan dicapai.

## B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran peneliti terhadap beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, didapati ada beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Yaitu yang berkaitan dengan manajemen bimbingan dan konseling, dan bimbingan karir.

Adapun hasil yang relevan diantaranya adalah; *Pertama*, Penelitian yang dilakukan oleh Teti Ratnawulan, S. Universitas Islam Nusantara Bandung dalam jurnal penelitiannya Jurnal Edukasi Volume 2 Nomor 1, Januari 2016 dengan judul “*Manajemen Bimbingan dan Konseling di SMP Kota dan Kabupaten Bandung*”<sup>91</sup>. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa manajemen bimbingan dan konseling pengembangan diri mutlak perlu dan harus ada pada setiap satuan pendidikan. Dari empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan peneliti sudah terpenuhi sesuai standar teori yang digunakan. Penelitian ini menekankan permasalahannya pada upaya pengembangan diri

---

<sup>91</sup> Teti Ratnawulan S, “*Manajemen Bimbingan dan Konseling di SMP Kota dan Kabupaten Bandung*”, Jurnal Edukasi Vol. 2 Nomor. 1, Januari 2016,

yang dilakukan guru BK untuk peserta didik. Walaupun demikian, penelitian ini sangat membantu peneliti dalam melakukan penelitian pada aspek manajemen bimbingan konseling yang diterapkan.

*Kedua*, Penelitian yang dilakukan oleh Miftakhur Rohman dalam tesis di STAIN Kudus Jawa Tengah dengan judul “*Manajemen bimbingan dan konseling di Madrasah Aliyah NU TBS KUDUS T/A 2015-2016*”<sup>92</sup>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen bimbingan dan konseling belum berjalan dengan baik. Fungsi manajemen bimbingan dan konseling yang diterapkan belum berjalan sepenuhnya, secara teori dari empat fungsi manajemen tersebut yang sudah berjalan dengan baik yaitu khususnya pada pelaksanaan (*actuating*) bimbingan dan konseling. Namun demikian, penelitian yang dilakukan telah membantu peneliti mengenai gambaran-gambaran secara riil yang mudah dicerna sehingga peneliti memiliki dasar pijakan dan informasi untuk penelitian manajemen bimbingan konseling khususnya juga pada layanan bimbingan karir.

*Ketiga*, Jurnal Al-Fikrah, Volume 5 Tahun 2014, yang ditulis oleh Saidah dengan judul “*Implementasi Manajemen Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*”<sup>93</sup>. Hasil penelitian jurnal tersebut bahwa mengimplementasikan manajemen layanan bimbingan dan konseling di sekolah dan madrasah melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling. Penelitian ini menekankan pada manajemen layanan bimbingan dan konseling, yang mana kepala sekolah atau madrasah sangat berperan aktif dalam mengimplementasikan manajemen layanan bimbingan dan konseling di sekolah atau madrasah, sedangkan tenaga inti atau pelaksana utama pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah atau madrasah adalah guru BK. Meskipun demikian, penelitian ini membantu peneliti perihal fungsi kerja pokok antara kepala sekolah dan guru BK,

---

<sup>92</sup> Miftakhur Rohman, “*Manajemen Bimbingan dan Konseling di Madrasah Aliyah NU TBS Kudus Tahun Ajaran 2015-2016*”, Tesis Pascasarjana STAIN Kudus Jawa Tengah, Tahun 2016..

<sup>93</sup> Saidah, “*Implementasi Manajemen Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah*”, Jurnal Al-Fikrah, Volume 5 Tahun 2014.



penelitian ini menggunakan kajian literatur (*library research*) sehingga penelitian tersebut memperkaya pemahaman peneliti secara teoritis terkait aspek layanan bimbingan dan konseling.

Dari beberapa referensi yang peneliti temukan dalam penelusuran peneliti terhadap beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, secara keseluruhan ketiga referensi tersebut membahas masalah manajemen bimbingan dan konseling. Mengenai rincian dari ketiga referensi tersebut diantaranya; referensi *Pertama*. Manajemen Bimbingan dan Konseling di SMP Kota dan Kabupaten Bandung. Pembahasan manajemen bimbingan dan konseling pada pengembangan diri di satuan pendidikan. *Kedua*. Manajemen Bimbingan dan Konseling di Madrasah Aliyah NU TBS Kudus T/A 2015-2016. Pembahasan pada fungsi manajemen bimbingan dan konseling. *Ketiga*. Implementasi Manajemen Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah. Pembahasan penerapan fungsi manajemen layanan bimbingan dan konseling.

Sedangkan penelitian yang peneliti laksanakan mengenai fungsi manajemen bimbingan dan konseling yang berdasar atau berbasis pada bimbingan karir. Hal ini menjabarkan tentang manajemen bimbingan dan konseling di SMP 1 Gebog Kudus serta manajemen bimbingan karir yang merupakan satu dari tiga layanan bimbingan dan konseling, serta perihal yang diterapkan di SMP 1 Gebog Kudus dan juga mengenai keluaran (out put) peserta didik di SMP 1 Gebog Kudus.

### C. Kerangka Berpikir

Manajemen bimbingan dan konseling berbasis bimbingan karir di sekolah di dasarkan kepada ketentuan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang jabatan

fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya beserta aturan pelaksanaannya<sup>94</sup>.

Pendidikan di sekolah bertujuan untuk menghasilkan perubahan-perubahan positif dalam diri peserta didik yang sedang berkembang menuju kedewasaannya secara utuh. Untuk mencapai tujuan tersebut, dalam sistem pendidikan di sekolah telah dikembangkan tiga sub sistem, yaitu sub sistem administrasi (*adimistration*), sub sistem pengajaran (*instruction*), dan sub sistem pemberian bantuan atau pembinaan peserta didik (*pupil/student personal service*). Dan bidang bimbingan dan konseling termasuk pada sub bidang pemberian bantuan/pembinaan peserta didik. Syamsu Yusuf mengatakan bahwa bidang pengajaran dan administrasi belum cukup mampu untuk memberikan pelayanan kepada peserta didik, maka diperlukan bidang lain yang khusus memperhatikan perkembangan peserta didik masing-masing, dan bidang itu adalah bimbingan dan konseling.<sup>95</sup>

Dengan manajemen bimbingan dan konseling, suatu sistem manajemen bimbingan dan konseling dapat menjalankan fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada peserta didik yakni membantu peserta didik untuk mengambil manfaat semaksimal mungkin dari pendidikannya atau membantu peserta didik untuk berkembang secara optimal. Manajemen bimbingan dan konseling sebagai salah satu sub sistem pendidikan di sekolah harus dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Setiap peserta didik dengan segala keunikannya masing-masing, dengan berbagai kebutuhannya, yang terkadang memerlukan orang-orang atau personil tertentu untuk membantunya dalam menyesuaikan diri dengan kemampuan atau keunikannya, memecahkan persolan atau masalah yang sedang dihadapinya serta memenuhi kebutuhan.

Menurut Sugiyo menyatakan bahwa manajemen bimbingan dan konseling adalah kegiatan yang diawali dari perencanaan kegiatan bimbingan

---

<sup>94</sup> Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tentang “*Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya*”.

<sup>95</sup> Syamsu Yusuf dan Juantika Nurihsan, “*Landasan Bimbingan dan Konseling*”, Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2006, hal. 96

dan konseling, pengorganisasian aktivitas dan semua unsur pendukung bimbingan dan konseling, menggerakkan sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan bimbingan dan konseling, memotivasi sumber daya manusia agar kegiatan bimbingan dan konseling mencapai tujuan serta mengevaluasi kegiatan bimbingan dan konseling untuk mengetahui apakah kegiatan layanan sudah dilaksanakan dan mengetahui bagaimana hasilnya<sup>96</sup>. Sedangkan menurut Tohirin manajemen bimbingan dan konseling berarti proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan aktifitas-aktifitas pelayanan bimbingan dan konseling dan penggunaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan<sup>97</sup>.

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa manajemen bimbingan dan konseling merupakan upaya mengelola pelaksanaan bimbingan dan konseling secara baik dengan mendayagunakan semua unsur sumber daya yang ada di sekolah melalui pengaturan dan menjalankan semua fungsi manajemen. Dengan manajemen bimbingan dan konseling yang baik diharapkan sistem bimbingan dan konseling di sekolah dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan kegiatan bimbingan dan konseling, serta dapat menegakkan akuntabilitas bimbingan dan konseling.

Bimbingan karir (*Career Guidance*) merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha untuk membantu peserta didik dalam memecahkan masalah karir untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya, baik pada waktu itu maupun pada masa yang akan datang. Bimbingan karir bukan hanya memberikan bimbingan karir, tetapi mempunyai arti yang lebih luas, yaitu memberikan bimbingan agar peserta didik dapat memasuki kehidupan, tata hidup, dan kejadian dalam kehidupan, serta mempersiapkan diri dari kehidupan sekolah menuju dunia kerja.

Menurut Gibson dan Marianne dalam buku yang diterjemahkan dari *Introduction to Counseling and Guidance* menjelaskan mengenai Bimbingan

---

<sup>96</sup> Sugiyo, *Op cit*, hal. 53

<sup>97</sup> Tohirin, *Op Cit*, hal. 256.

Karir (*Career Guidance*) adalah aktifitas yang dilakukan konselor diberbagai lingkup dengan tujuan menstimulus dan memfasilitasi perkembangan karir seseorang di sepanjang usia bekerjanya. Aktifitas ini meliputi bantuan dalam perencanaan karir, pengambilan keputusan, dan penyesuaian diri<sup>98</sup>. Sedangkan menurut Sukardi bimbingan karir adalah merupakan suatu bentuk bantuan layanan yang bidang geraknya begitu luas dan sekaligus menyentuh kesehatan mental suatu masyarakat yang sedang berkembang untuk mencari identitasnya<sup>99</sup>.

Bimbingan karir (*Career Guidance*) berhubungan erat dengan pendidikan karir (*Career Education*), Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya dan minatnya. Sebaliknya, apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang dan kurang tekun. Dengan demikian diperlukannya bimbingan karir untuk mengarahkan seseorang kearah tersebut.

Oleh sebab itu, manajemen bimbingan dan konseling berbasis bimbingan karir sangatlah penting. Manajemen bimbingan dan konseling berbasis karir akan semakin penting jika para peserta didik sudah mempunyai gambaran dan informasi tentang langkah-langkah kedepannya. Karena itu menjadi daya tarik peneliti untuk mengangkat judul manajemen bimbingan dan konseling berbasis bimbingan karir di SMP 1 Gebog Kudus.

Berikut bagan dari kerangka berpikir penelitian Manajemen Bimbingan dan Konseling berbasis Bimbingan Karir di SMP 1 Gebog Kudus Tahun Ajaran 2016/2017.

---

<sup>98</sup> Robert L. Gibson, Marianne H Mitchell, "*Ibid*", hal. 446.

<sup>99</sup> Dewa Ketut Sukardi, *Op Cit*, hal. 16

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

