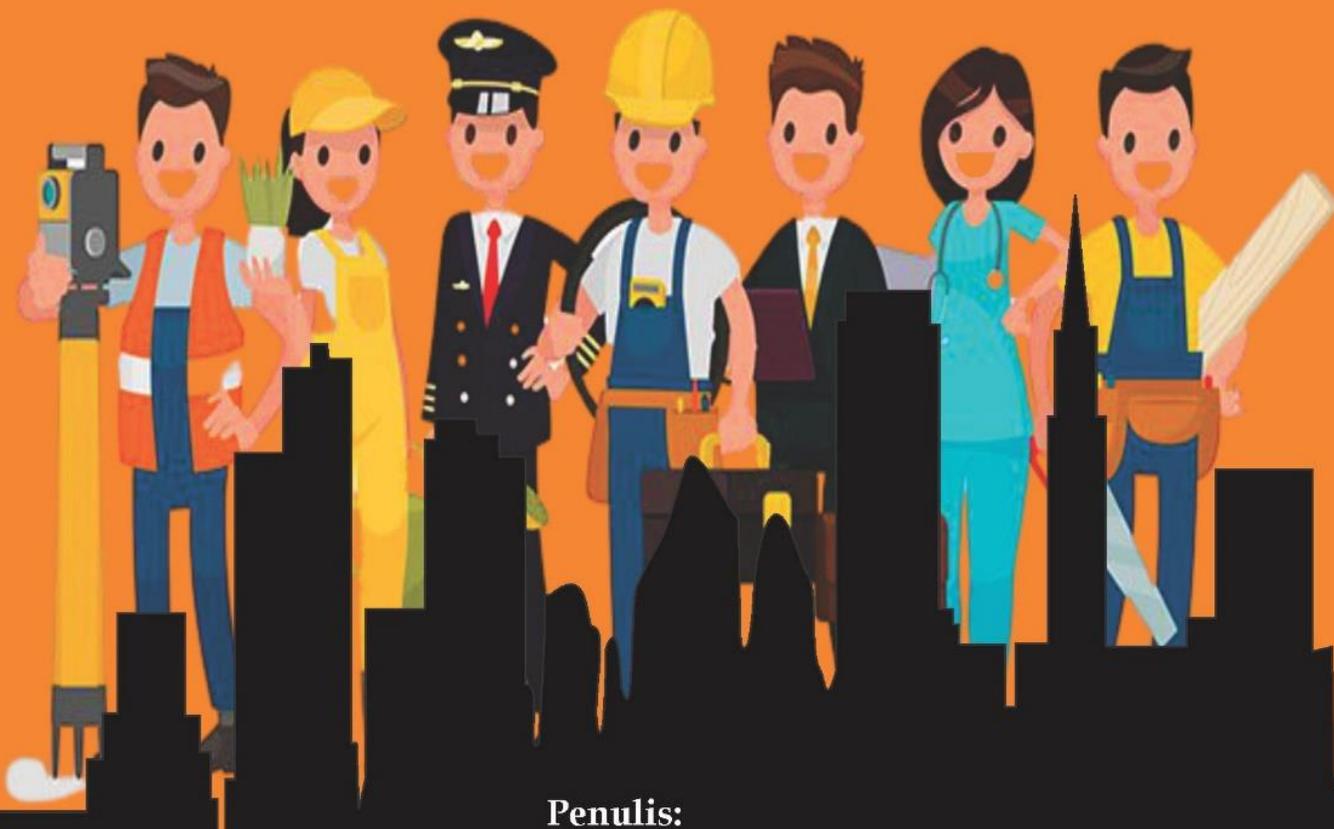


BIMBINGAN KARIER

IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER



Penulis:

Andri Kurniawan | Lina Marlina

Hamdan Firmansyah | Akhsin Ridho | Endra Gunawan | Nunik Yudaningsih

Mansur | Sri Nurhayati | Wieke Tsanya Fariati | Lastry Forsia

A.A.Musyaffa | Abdurrohlim

Editor:

Einar Christian Soleiman & Agus Yulistiyono

BIMBINGAN KARIER

IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER

Penulis

Andri Kurniawan | Lina Marlina
Hamdan Firmansyah | Akhsin Ridho | Endra Gunawan
Nunik Yudaningsih | Mansur | Sri Nurhayati
Wieke Tsanya Fariati | Lastry Forsia | A.A.Musyaffa | Abdurrohim

Editor

Einar Christian Soleiman
Agus Yulistiyono

Hak Cipta Buku Kemenkum dan HAM Nomor : 000318961



PENERBIT INSANIA

BIMBINGAN KARIER : IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER

iii + 229 ; 15,5 x 23 cm

ISBN : 978-623-5770-22-2
Penulis : Andri Kurniawan, Lina Marlina, Hamdan Firmansyah, Akhsin Ridho, Endra Gunawan, Nunik Yudaningsih, Mansur, Sri Nurhayati, Wieke Tsanya Fariati, Lastry Forsia, A.A.Musyaffa, Abdurrohim.
Editor : Einar Christian Soleiman, Agus Yulistiyono
Tata Letak : Insania Team
Desain Sampul : Farhan Saefullah
Cetakan 1 : Desember 2021

Copyright © 2021 by Penerbit Insania
All rights reserved

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang No 19 Tahun 2002.

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektris maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Penerbit Insania
Anggota IKAPI
Jl. Evakuasi, Gg. Langgar, No. 11, Kalikebat Karyamulya, Kesambi,
Cirebon Telp. 085724676697
e-mail: penerbit.insania@gmail.com
Web : <http://insaniapublishing.com>

KATA PENGANTAR

Buku ini merupakan simbol semangat intelektual dalam mengkaji ilmu pendidikan yang terbit pada tahun 2021. Kontributor dari buku ini adalah para peneliti dan dosen dari berbagai kampus di Indonesia. Mereka memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Penulisan buku ini dilandasi atas pentingnya *update* penelitian terbaru tentang kajian bimbingan karier dengan “Bimbingan Karier : Implementasi Pendidikan Karakter”.

Buku ini terdiri dari 12 artikel yang dimasukkan ke dalam 12 bab di dalam buku ini. Upaya penyusunan buku ini dilakukan untuk mendokumentasikan karya-karya yang dihasilkan para penulis sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca secara lebih luas.

Sebagai penutup, tiada gading yang tak retak. Tentunya banyak kekurangan dalam penyusunan buku ini sehingga kritik dan masukan selalu diperlukan bagi pengembangan studi ilmu akuntansi baik secara teori maupun implementasinya. Hal-hal yang besar tentunya berawal dari yang sederhana. Semoga tulisan-tulisan dalam buku ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi pengembangan organisasi hari ini dan esok.

Cirebon, Desember 2021

Editor

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
Bab 1 : FAKTOR PENGANGGURAN DAN DAMPAKNYA <i>Andri Kurniawan</i>	2
Bab 2 : FAKTOR KNOWLEDGE-BASED SOCIETY <i>Lina Marlina</i>	21
Bab 3 : KONSEP DASAR PENDIDIKAN KARAKTER <i>Hamdan Firmansyah</i>	37
Bab 4 : PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP BIMBINGAN KARIER <i>Akhsin Ridho</i>	60
Bab 5 : HAKIKAT DAN TUJUAN BIMBINGAN KARIER <i>Endra Gunawan</i>	73
Bab 6 : PRINSIP-PRINSIP BIMBINGAN KARIER <i>Nunik Yudaningsih</i>	88
Bab 7 : PENYELENGGARAAN BIMBINGAN KARIER <i>Mansur</i>	105
Bab 8 : KONSELING KARIER <i>Sri Nurhayati</i>	122
Bab 9 : MENGENAL RAGAM KARIER <i>Wieke Tsanya Fariati</i>	136
Bab 10 : PROSPEK BIDANG KARIER <i>Lastry Forsia</i>	164
Bab 11 : POLA PEMILIHAN KARIER SEBAGAI HASIL BELAJAR <i>A.A.Musyaffa</i>	176
Bab 12 : DISKURSUS PENDIDIKAN KARAKTER <i>Abdurrohim</i>	200

BAB 1

FAKTOR PENGANGGURAN DAN DAMPAKNYA



Andri Kurniawan

BAB 1

PENGANGGURAN DAN DAMPAKNYA

A. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator yang amat penting dalam menilai kinerja suatu perekonomian, terutama untuk melakukan analisis tentang hasil pembangunan ekonomi yang telah dilaksanakan suatu negara atau suatu daerah. Ekonomi dikatakan mengalami pertumbuhan apabila produksi barang dan jasa meningkat dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian dapat menghasilkan tambahan pendapatan atau kesejahteraan masyarakat pada periode tertentu. Pertumbuhan ekonomi suatu negara atau suatu wilayah yang terus menunjukkan peningkatan menggambarkan bahwa perekonomian negara atau wilayah tersebut berkembang dengan baik (Amri Amin 2007).

Pembangunan ekonomi adalah sebuah proses multidimensi yang melibatkan perubahan-perubahan besar dalam struktur sosial, sikap masyarakat, dan 23 kelembagaan nasional, seperti halnya percepatan pertumbuhan ekonomi, pengurangan ketidakmerataan dan pemberantasan kemiskinan mutlak (Todaro, 1988). Pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan merupakan kondisi utama suatu keharusan bagi kelangsungan pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan. Karena jumlah penduduk bertambah setiap tahun yang dengan sendirinya kebutuhan konsumsi sehari-hari juga bertambah setiap tahun, maka dibutuhkan penambahan pendapatan setiap tahun (Tulus T.H. Tambunan, 2009).

Pengangguran merupakan salah satu masalah utama yang selalu dihadapi setiap negara. Jika berbicara tentang masalah pengangguran, berarti tidak hanya berbicara tentang masalah sosial tetapi juga berbicara tentang masalah ekonomi, karena pengangguran selain menyebabkan masalah sosial juga memberikan pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara khususnya negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Menurut Kwik Kian Gie, Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Ketua Bappenas) mengemukakan bahwa tantangan utama yang dihadapi oleh Pemerintah adalah terus membesarnya jumlah pengangguran.¹ Menurut Sadono Sukirno (1994), pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Pengangguran adalah keadaan dimana orang ingin bekerja namun tidak mendapat pekerjaan. Di Indonesia angka pengangguran makin meningkat. Pengangguran merupakan salah satu penyakit ekonomi yang sangat berpengaruh terhadap tingkat pertumbuhan ekonomi.

Pengangguran mengakibatkan orang tidak memiliki pendapatan dan mendorong mereka jatuh ke jurang kemiskinan. Secara umum pemerintah mengatasi pengangguran dengan mengupayakan memperluas kesempatan kerja, baik di sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Masalah pengangguran selalu menjadi permasalahan yang sulit terpecahkan di setiap negara. Sebab jumlah penduduk yang bertambah semakin besar tiap tahunnya, akan menyebabkan meningkatnya jumlah orang pencari kerja, dan seiring itu tenaga kerja juga akan bertambah. Jika tenaga kerja tidak dapat terserap ke dalam lapangan pekerjaan maka mereka akan tergolong ke dalam orang yang menganggur. Pengangguran terjadi disebabkan

antara lain, yaitu karena kondisi ekonomi, Kebijakan Pemerintah yang tidak berpihak kepada rakyat, Pengembangan sektor ekonomi non-real, pendidikan yang rendah dan tidak memiliki keterampilan, keterbatasan lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja, kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja, memiliki pendidikan yang tinggi tapi tidak memiliki peluang kerja dikarenakan tidak memiliki akses sehingga berpotensi untuk tidak dapat tertampungnya lulusan program pendidikan di lapangan kerja setiap tahun selalu meningkat tidak pernah mengalami penurunan, budaya suatu daerah dimana yang berkerja itu hanya perempuan saja sementara kaum adam tidak berkerja, Selain itu juga kurang efektifnya informasi pasar kerja bagi para pencari kerja.

Fenomena pengangguran juga berkaitan erat dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan antara lain; perusahaan yang menutup/mengurangi bidang usahanya akibat krisis ekonomi atau keamanan yang kurang kondusif; peraturan yang menghambat investasi, hambatan dalam proses ekspor impor, dan lain-lain. Keterbatasan lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia sangat cukup tinggi dari tahun ke tahun, lapangan pekerjaan merupakan indikator penting tingkat kesejahteraan masyarakat dan sekaligus menjadi indikator keberhasilan penyelenggaraan "pendidikan" dalam mengurangi angka kemiskinan yang ada. Sementara dampak sosial dari jenis pengangguran ini relatif lebih besar dan banyak efek negatif dari hal ini salah satunya tingkat kriminalitas tiap daerah juga ikut bertambah karena dorongan ekonomi.

Mengingat kompleksnya masalah ini, maka upaya pemecahannya pun tidak sebatas pada kebijakan sektor pendidikan saja, namun merembet pada masalah lain secara multi dimensional. Fenomena pengangguran sering menyebabkan timbulnya masalah sosial lainnya seperti yang sudah diterangkan di atas. Di samping itu

tentu saja akan menciptakan angka produktivitas sosial yang rendah, yang akan menurunkan tingkat pendapatan masyarakat nantinya. Pengangguran merupakan masalah serius yang dihadapi dalam pembangunan sumber daya manusia yang tengah dilakukan saat ini.

Pengangguran menurut Keynes dianggap selalu wujud dalam perekonomian karena permintaan efektif yang wujud dalam masyarakat (pengeluaran agregat) adalah lebih rendah dari kemampuan faktor-faktor produksi yang tersedia dalam perekonomian untuk memproduksi barang-barang dan jasa-jasa.² Dalam menangani masalah pengangguran Pemerintah harus cepat tanggap dalam pemecahan masalah pengangguran.

Masalah Pengangguran memang tidak mudah, Pemerintah harus mengikutsertakan peran pendidikan dalam menurunkan tingkat pengangguran. Sebuah Negara yang ingin berubah harus meningkatkan tingkat pendidikannya. Pendidikan berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten. Semakin banyaknya sumber daya manusia yang kompeten maka akan mampu mengurangi angka pengangguran.

Pengangguran adalah suatu hal yang tidak dikehendaki, namun suatu penyakit yang terus menjalar di beberapa Negara, dikarenakan banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Mengurangi jumlah angka pengangguran harus adanya kerjasama lembaga pendidikan, masyarakat, dan lain-lain. Berikut adalah beberapa faktor penyebab pengangguran:

1. Sedikitnya lapangan pekerjaan yang menampung para pencari kerja. Banyaknya para pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang dimiliki oleh Negara Indonesia.

2. Kurangnya keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja. Banyak jumlah sumber daya manusia yang tidak memiliki keterampilan menjadi salah satu penyebab makin bertambahnya angka pengangguran di Indonesia.
3. Kurangnya informasi, dimana pencari kerja tidak memiliki akses untuk mencari tau informasi tentang perusahaan yang memilli kekurangan tenaga pekerja.
4. Kurang meratanya lapangan pekerjaan, banyaknya lapangan pekerjaan di kota, dan sedikitnya perataan lapangan pekerjaan.
5. Masih belum maksimalnya upaya pemerintah dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan softskill budaya malas yang masih menjangkit para pencari kerja yang membuat para pencari kerja mudah menyerah dalam mencari peluang kerja.

Menurut Sukirno (2006) sebab terjadinya pengangguran dapat digolongkan kepada tiga jenis yaitu:

1. Pengangguran friksional adalah pengangguran yang wujud apabila ekonomi telah mencapai kesempatan kerja penuh.
2. Pengangguran struktural, terjadi karena adanya perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian.
3. Pangangguran teknologi, ditimbulkan oleh adanya pengantian tenaga manusia oleh mesin-mesin dan bahan kimia yang disebabkan perkembangan teknologi.

Menurut Badan Pusat Statistik kesempatan kerja merupakan perbandingan antara penduduk yang bekerja dengan penduduk usia kerja. Faktor selanjutnya adalah tingkat upah. Upah merupakan

kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya.

Pengangguran (unemployment) merupakan kenyataan yang dihadapi tidak saja oleh negara-negara sedang berkembang (developing countries), akan tetapi juga oleh negara-negara yang sudah maju (developed countries). Secara umum, pengangguran didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja (labour force) tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari pekerjaan.

Linbeck (1999) menyatakan bahwa pengangguran merupakan akibat dari kesalahan kelembagaan dalam instansi pemerintah maupun swasta yang berimplikasi pada pengaturan pasar, demografis, hukum dan regulasi. Pentingnya fitur kelembagaan dalam kaitannya dengan pengangguran berimplikasi pada permintaan dan penawaran tenaga kerja, pengaturan upah, hingga efektifitas pencarian dan pencocokan di pasar tenaga kerja.

Masalah pengangguran selalu menjadi permasalahan yang sulit terpecahkan di setiap negara. Sebab jumlah penduduk yang bertambah semakin besar tiap tahunnya, akan menyebabkan meningkatnya jumlah orang pencari kerja, dan seiring itu tenaga kerja juga akan bertambah. Jika tenaga kerja tidak dapat terserap ke dalam lapangan pekerjaan maka mereka akan tergolong ke dalam orang yang menganggur.

Islam telah memperingatkan agar umatnya jangan sampai ada yang menganggur dan terpeleset ke jurang kemiskinan, karena ditakutkan dengan kemiskinan tersebut seseorang akan berbuat apa saja termasuk yang merugikan orang lain demi terpenuhinya kebutuhan pribadinya, ada sebuah hadis yang mengatakan “ kemiskinan akan mendekatkan kepada kekufuran.

Namun kenyataannya, tingkat pengangguran di negaranegara yang mayoritas berpenduduk muslim relatif tinggi. Meningkatnya pemahaman masyarakat tentang buruknya pengangguran, baik individu, masyarakat ataupun negara, akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih serius. Walaupun Allah telah berjanji akan menanggung rizki kita semua, namun hal itu bukan berarti tanpa ada persyaratan yang perlu untuk dipenuhi. Syarat yang paling utama adalah kita harus berusaha untuk mencari rizki yang dijanjikan itu, karena Allah SWT telah menciptakan “sistem” yaitu siapa yang bekerja maka dialah yang akan mendapatkan rizki dan barang siapa yang berpangku tangan maka dia akan kehilangan rizki. Artinya, ada suatu proses yang harus dilalui untuk mendapatkan rizki tersebut.

Untuk itu Allah telah menjamin kesejateraan bagi hambanya dan makhluknya yang bernyawa sebagai mana yang tersebut dalam surat Al-Huda ayat 6” Dan tidak ada satu binatang melatapun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rizkinya, dan dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semua tertulis dalam kitab yang nyata (laukhil mahfuzd).namun jaminan itu tidak diberikan dengan tanpa usaha, sebagai mana dijelaskan Allah dalam surat Ar-Ra’ad ayat 11” Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka”. Dan surat an-nahal ayat 97 “Barang siapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Berdasarkan Surat An-Nahal ayat 97, kita dapat menyimpulkan bahwa kesejahteraan dapat diperoleh bagi siapa saja yang mau melakukan amal kebaikan, tanpa memandang apakah laki-laki atau

perempuan. Pada ayat tersebut terdapat tiga indikator untuk mengukur kesejahteraan dan kebahagiaan dalam Islam adalah tauhid, konsumsi, dan hilangnya segala bentuk ketakutan dan kecemasan.

Selain itu manusia juga membutuhkan lembaga atau institusi yang memfasilitasi, melindungi dan mengatur berbagai norma-norma dan aturan-aturan yang memudahkan bagi mereka untuk memenuhi kebutuhannya, dalam istilah modern lembaga tersebut dikenal dengan "Pemerintah", Para pencetus kemerdekaan bangsa Indonesia telah merumuskan kesejahteraan sebagai tujuan bangsa dalam batang tubuh UUD 1945 dan telah menjabarkannya dalam Bab perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial dalam pasal 33 UUD 1945 dengan menegaskan bahwa fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara, sayangnya harapan dan cita-cita tersebut masih jauh dari kenyataan.

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator yang amat penting dalam menilai kinerja suatu perekonomian, terutama untuk melakukan analisis tentang hasil pembangunan ekonomi yang telah dilaksanakan suatu negara atau suatu daerah. Ekonomi dikatakan mengalami pertumbuhan apabila produksi barang dan jasa meningkat dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian dapat menghasilkan tambahan pendapatan atau kesejahteraan masyarakat pada periode tertentu.

Pertumbuhan ekonomi suatu negara atau suatu wilayah yang terus menunjukkan peningkatan menggambarkan bahwa perekonomian negara atau wilayah tersebut berkembang dengan baik.⁶ Faktor apapun yang menyebabkan angka pengangguran sulit di reduksi, untuk itu pemerintah harus fokus dalam menciptakan peluang lapangan pekerjaan dengan menggunakan faktor-faktor

produksi yang tersedia. Angka penduduk yang tinggi erat kaitannya dengan masalah yang mengkhawatirkan bagi negara berkembang, termasuk Indonesia adalah pengangguran. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas maka penulis tertarik membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran dan inflikasinya terhadap pembangunan Indonesia.

A. Dampak

Indonesia sedang mengalami perubahan perekonomian, dimana Indonesia sedang melakukan perubahan perekonomian dari sektor pertanian ke sektor industri. Dengan meningkatnya perekonomian kearah industri diharapkan perekonomian Indonesia, jauh lebih baik. Dalam banyaknya tingkat pengangguran sangat berdampak ke berbagai sektor.

Dampak dari pengangguran berimbas pada menurunnya tingkat perekonomian negara, berdampak pada ketidakstabilan politik, berdampak pada para investor, dan pada sosial dan mental. Banyak sekali dampak yang ditimbulkan dari pengangguran. Beberapa dampak yang timbul oleh pengangguran (Riska Franita, 2016)

1. Ditinjau dari segi ekonomi pengangguran akan meningkatkan jumlah kemiskinan. Karena banyaknya yang menganggur berdampak rendahnya pendapat ekonomi mereka. sementara biaya hidup terus berjalan. Ini akan membuat mereka tidak dapat mandiri dalam menghasilkan finansial untuk kebutuhan hidup para pengangguran.
2. Ditinjau dari segi sosial, dengan banyaknya pengangguran yang terjadi maka akan meningkatnya jumlah kemiskinan, dan banyaknya pengemis, gelandangan, serta pengamen. Yang dapat mempengaruhi terhadap tingkat kriminal, karena

sulitnya mencari pekerjaan, maka banyak orang melakukan tindak kejahatan seperti mencuri, merampok, dan lain-lain untuk memenuhi kehidupan mereka.

3. Ditinjau dari segi mental, dengan banyaknya pengangguran maka rendahnya kepercayaan diri, keputusan asa, dan akan menimbulkan depresi.
4. Ditinjau dari segi politik maka akan banyaknya demonstrasi yang terjadi. Yang akan membuat dunia politik menjadi tidak stabil, banyaknya demosntrasi para serikat kerja karena banyaknya pengangguran yang terjadi.
5. Ditinjau dari segi keamanan, banyaknya pengangguran membuat para pengangur melakukan tindak kejahatan demi menghidupi perekonomiannya, seperti merampok, mencuri, menjual narkoba, tindakan penipuan.
6. Banyaknya pengangguran juga dapat meningkatkan Pekerja Seks komersial dikalangan muda, karena demi menghidupi ekonominya.
7. Banyaknya dampak pengangguran yang timbul, menjadi tanggung jawab pemerintah dan masyarakat untuk segera menanggulangi jumlah pengangguran yang terjadi. Pemerintah harus meningkatkan kegiatan ekonomi di Indonesia. Setiap daerah harus mampu mandiri dalam meningkat laju perekonomiannya.

Tujuan akhir pembangunan ekonomi suatu negara pada dasarnya adalah meningkatkan kemakmuran masyarakat dan pertumbuhan ekonomi agar stabil dan dalam keadaan naik terus. Jika tingkat pengangguran di suatu negara relatif tinggi, hal tersebut akan menghambat pencapaian tujuan pembangunan ekonomi yang telah

dicita-citakan. Hal ini terjadi karena pengangguran berdampak negatif terhadap kegiatan perekonomian, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

1. Pengangguran bisa menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimalkan tingkat kemakmuran yang dicapainya. Hal ini terjadi karena pengangguran bisa menyebabkan pendapatan nasional riil (nyata) yang dicapai masyarakat akan lebih rendah daripada pendapatan potensial (pendapatan yang seharusnya). Oleh karena itu, kemakmuran yang dicapai oleh masyarakat pun akan lebih rendah.
2. Pengangguran akan menyebabkan pendapatan nasional yang berasal dari sektor pajak berkurang. Hal ini terjadi karena pengangguran yang tinggi akan menyebabkan kegiatan perekonomian menurun sehingga pendapatan masyarakat pun akan menurun. Dengan demikian, pajak yang harus dibayar dari masyarakat pun akan menurun. Jika penerimaan pajak menurun, dana untuk kegiatan ekonomi pemerintah juga akan berkurang sehingga kegiatan pembangunan pun akan terus menurun.
3. Pengangguran tidak menggalahkan pertumbuhan ekonomi. Adanya pengangguran akan menyebabkan daya beli masyarakat akan berkurang sehingga permintaan terhadap barang-barang hasil produksi akan berkurang. Keadaan demikian tidak merangsang kalangan Investor (pengusaha) untuk melakukan perluasan atau pendirian industri baru. Dengan demikian tingkat investasi menurun sehingga pertumbuhan ekonomipun tidak akan terpacu.

Kedua, dampak pengangguran terhadap individu yang mengalaminya dan masyarakat. Berikut ini merupakan dampak

negatif pengangguran terhadap individu yang mengalaminya dan terhadap masyarakat pada umumnya:

1. Pengangguran dapat menghilangkan mata pencaharian;
2. Pengangguran dapat menghilangkan ketrampilan;
3. Pengangguran akan menimbulkan ketidakstabilan sosial politik.

Menurut Syahril bahwa pengangguran akan berakibat buruk terhadap perekonomian adalah:

1. Pengangguran menyebabkan masyarakat tidak dapat meminimumkan tingkat kesejahteraan yang mungkin dicapainya. Pengangguran menyebabkan output aktual yang dicapai lebih rendah dari atau dibawah output potensial. Keadaan ini berarti tingkat kemakmuran masyarakat yang di capai adalah lebih rendah dari tingkat yang akan dicapainya.
2. Pengangguran menyebabkan pendapatan pajak pemerintah berkurang, pengangguran yang disebabkan oleh rendahnya tingkat kegiatan ekonomi, pada gilirannya akan menyebabkan pendapatan pajak yang diperoleh pemerintah akan menjadi sedikit. Dengan demikian tingkat pengangguran yang tinggi akan mengurangi kemampuan pemerintah dalam menjalankan berbagai kegiatan pembangunan.
3. Pengangguran yang tinggi akan menghambat, dalam arti tidak menggalakkan pertumbuhan ekonomi.

Keadaan ini jelas bahwa pengangguran tidak akan mendorong perusahaan untuk melakukan investasi di masa yang akan datang. Pengangguran sangat berdampak pada kehidupan perekonomian dan kehidupan sosial masyarakat. Pertumbuhan ekonomi yang menurun,

dan bahkan tingkat kesejahteraan masyarakat yang menurun adalah salah satu dampak pengangguran.

Berikut beberapa dampak pengangguran terhadap perekonomian dan kehidupan sosial:

1. Menurunkan Aktivitas Perekonomian Pengangguran menyebabkan daya beli masyarakat. Daya beli masyarakat yang menurun menyebabkan turunnya permintaan terhadap barang dan jasa. Hal ini menyebabkan para pengusaha dan investor tidak bersemangat melakukan perluasan dan mendirikan industri baru sehingga aktivitas perekonomian menjadi turun.
2. Menurunkan Pertumbuhan Ekonomi dan Pendapatan Perkapita Orang yang tidak bekerja (menganggur) tidak akan menghasilkan barang dan jasa. Itu berarti semakin banyak orang yang menganggur maka PDB (Produk Domestik Bruto) yang dihasilkan akan menurun. PDB yang menurun akan menyebabkan turunnya pertumbuhan ekonomi sekaligus turunnya pendapatan perkapita. Jika pendapatan perkapita turun maka tingkat kesejahteraan masyarakat juga ikut turun.
3. Biaya Sosial Meningkat Pengangguran juga mengakibatkan meningkatnya biaya sosial. Karena, pengangguran mengharuskan masyarakat memikul biaya-biaya, seperti biaya perawatan pasien yang stress (depresi) karena menganggur, biaya keamanan dan biaya pengobatan akibat meningkatnya tindakan kriminalitas yang dilakukan oleh penganggur, serta pemulihan dan renovasi beberapa tempat akibat demonstrasi dan kerusakan yang dipicu oleh ketidakpuasan dan kecemburuan sosial para penganggur.
4. Menurunkan Tingkat Keterampilan Dengan menganggur, tingkat keterampilan seseorang akan menurun. Semakin lama

menganggur, semakin menurun pula tingkat keterampilan seseorang.

5. Penerimaan Negara Menurun
6. Orang yang menganggur tidak memiliki penghasilan (pendapatan). Itu artinya semakin banyak orang yang menganggur, maka akan semakin turun pula penerimaan negara yang di peroleh dari pajak penghasilan.
7. Bertambahnya Tindakan Kriminal Seseorang pasti dituntut untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam hidupnya terutama makan agar tetap bisa bertahan hidup. Seorang yang tidak memiliki pekerjaan yaitu pengangguran bisa saja melakukan tindak kriminal seperti mencuri, mencopet, menjambret atau bahkan sampai membunuh demi mendapatkan sesuap nasi.
8. Meningkatnya Pengamen dan Pengemis Tak berbekal pendidikan dan keterampilan seorang pengangguran tidak jarang memilih untuk mengandalkan belas kasihan orang lain dengan cara mengemis.

B. Kebijakan Terhadap

Pengangguran Untuk menghindari efek pengangguran, pemerintah terus secara terus menerus mengatasi masalah pengangguran. Sukirno (2006) dalam bukunya menyebutkan ada beberapa tujuan dari kebijakan pemerintah dalam mengatasi pengangguran.

Tujuan tersebut dibedakan menjadi tujuan bersifat ekonomi dan tujuan bersifat sosial dan politik, tujuan bersifat ekonomi terdiri dari:

1. Menyediakan lowongan pekerjaan,
2. Menyediakan tarap kemakmuran masyarakat,
3. memperbaiki pembagian pendapatan.

Sedangkan tujuan bersifat sosial dan politik adalah:

1. meningkatkan kemakmuran keluarga dan kesetabilan keluarga,
2. menghindari masalah kejahatan,
3. mewujudkan kestabilan politik.

Dalam menangani masalah pengangguran, pemerintah dapat menempuh beberapa macam kebijakan sebagai mana telah diungkapkan di landasan teori. Tujuan harus dikombinasikan antara tujuan ekonomi, sosial, dan juga politik agar mencapai sasaran yang telah ditentukan. Berikut disajikan uraian mengenai kebijakan yang secara normative harus dilaksanakan oleh pemerintah, sebagai mana disampaikan oleh Sadono Sukirno (2006) sesuai dengan undang-undang nomor 17 tahun 2003 kebijakan makro merupakan wewenang pemerintah dalam hal ini menteri keuangan.

Hal ini terkait dengan fungsi alokasi atas anggaran yang mengundang arti bahwa anggaran negara harus diarahkan untuk mengurangi pengangguran dan pemborosan sumberdaya, serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas perekonomian (penjelasan keuangan Negara).

Menurut Puput Haryanto Kebijakan yang secara normatif harus dilakukan pemerintah terkait mengatasi pengangguran antara lain:

1. Kebijakan Fiskal Yaitu kebijakan pemerintah yang dilakukan dengan cara mengubah penerimaan dan pengeluaran negara. Atau kebijakan pemerintah yang membuat perubahan dalam bidang perpajakan, dan pengeluaran pemerintah dengan tujuan

untuk mempengaruhi pengeluaran/ permintaan agregat dalam perekonomian kebijakan ini diambil untuk menstabilkan ekonomi, memperluas kesempatan kerja, mempertinggi pertumbuhan ekonomi, dan keadilan dalam pemerataan pendapatan.

2. Kebijakan Moneter Kebijakan yang diambil oleh bank sentral untuk mengendalikan jumlah uang yang beredar di masyarakat. Pengaturan jumlah uang yang beredar pada masyarakat di atur dengan cara menambah atau mengurangi jumlah uang yang beredar. Kebijakan moneter dapat digolongkan menjadi dua yaitu :
 - a. Kebijakan moneter *expansive/monetary expansive policy*. Adalah suatu kebijakan dalam rangka menambah jumlah uang yang beredar.
 - b. Kebijakan moneter *ontrative/monatery contrative*. Adalah suatu kebijakan dalam rangka mengurangi jumlah uang yang beredar. Disebut juga dengan uang ketat (*tigh money policy*).
 - c. Kebijakan Pendapatan Kebijakan pendapatan (*income policy*) atau juga kebijakan harga dan upah (*price and wage policy*) adalah kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempengaruhi atau mengendalikan tingkat kenaikan harga-harga, upah nominal, dan bentuk-bentuk pendapatan lainnya. contohnya: kebijakan upah minimum (UMR), kebijakan harga tertinggi (*ceiling price policy*) dan lain-lain.
 - d. Kebijakan ekonomi Internasional/Perdagangan luar negeri Kebijakan ekonomi internasional (*International economic policy*) adalah kebijakan yang ditunjukkan untuk mempengaruhi posisi keuangan dan moneter suatu negara. Di dalam kelompok

ini termasuk kebijakan perdagangan seperti tarif, kuota dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Cita., Kadek, F, P., dan Gusti P, N, W. 2016. Pengaruh Pertumbuhan Penduduk Dan Struktur Ekonomi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Pengangguran di Indonesia. E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Unud. Oktober 2016. Hal 1103-1124, ISSN: 2303-0178.
- Johan, K., Pan, Budi, M., dan Dini, Pratiwi. 2016. Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Inflasi dan Investasi Terhadap Pengangguran di Indonesia. November 2016. Hal 20-31, Volume 13, Nomor 2. ISSN 2354-5682.
- Mada1, Muhammad dan Khusnul, Ashar. 2015. Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Jumlah Pengangguran Terdidik Di Indonesia. JIEP. Maret 2015. Hal 50-76, Vol. 15, No 1. ISSN (P) 1412-2200 E-ISSN 2548-1851

PROFIL PENULIS



Andri Kurniawan, S.Pd.,M.Pd. Lahir di Tangerang tanggal 20 Desember 1989. Telah menyelesaikan studi S1 Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Tahun 2012, serta Magister (S2) Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Indrapasta PGRI (Unindra) Jakarta Tahun 2019. Mulai Bulan Desember tahun 2019 mengajar di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Pendidikan Bahasa

Inggris Sampai Saat ini.

Penulis saat ini menjadi Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Mentoring di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Penulis Juga aktive dalam kegiatan- kegiatan pengembangan kampus diantaranya menjadi Pengembang Kampus Merdeka dan Renstra Fakultas serta Universitas. Penulis sangat active dalam kegiatan penelitian, Pengabdian Masyarakat dan mengisi kegiatan webinar sebagai pembicara.

BAB 2
FAKTOR *KNOWLEDGE-BASED*
SOCIETY



Lina Marlina

BAB 2

FAKTOR *KNOWLEDGE BASIC SOCIETY*

A. Pengertian *Knowledge Basic Society*

Indonesia merupakan negara yang kaya, sumber daya alam yang melimpah, tanahnya subur sehingga tongkat kayu bisa menjadi tanaman, itulah kalimat yang sering diucapkan guru diruang kelas saat sekolah. Keadaan ini bagi sebagian individu menjadi dalih tinggal menikmati hidup karena sudah punya segalanya. Hal ini justru menurunkan motivasi untuk berubah dengan cepat, kesulitan bersaing dengan dunia global. Oleh karena itu pembangunan yang mengandalkan sumber daya alam seyogyanya segera beralih. Pada kenyataannya fokus pada sumber daya alam tidak mampu mensejahterakan masyarakat. Dari waktu ke waktu pendapatan negara yang bersandar pada eksploitasi sumber daya alam akan mengalami penurunan, dan pada saat bersamaan menimbulkan kerusakan alam. Kerusakan yang terjadi harusnya memberi inspirasi kebijakan pembangunan yang lebih mengarah pada peningkatan *human capital* unggul.

Menurut (Becker, 2009) bahwa untuk mewujudkan *human capital* berkualitas itu didapat dari pendidikan, pelatihan, imigrasi, kesehatan dan pengetahuan lain. Tentunya hal ini merupakan pekerjaan besar bagi semua pihak mengingat saat ini inklusi pendidikan masih berproses dan belum semua menyadari serta merasakannya. Padahal suatu negara akan maju bukan hanya

ditentukan oleh sumber daya alam yang melimpah melainkan sumber daya manusia unggul yang mampu bersaing dalam setiap perubahan. *Human capital* unggul dimulai dari pendidikan karakter, latar belakang keluarga, serta lingkungan. Tidak dipungkiri bahwa lingkungan yang baik akan sangat berpengaruh pada karakter individu. Dukungan lingkungan berpengetahuan akan melahirkan pribadi-pribadi yang sadar pendidikan, memiliki keterampilan, melek teknologi dan berfikir maju untuk mendapatkan masa depan lebih cerah.

Kemakmuran dan kesejahteraan hidup di Indonesia, dalam Pancasila dilambangkan dengan padi dan kapas. Kemakmuran tidak akan terjadi jika masyarakat tidak berpenghasilan. Pendapatan tentunya didapat dari etos kerja tinggi, kinerja bagus atau produktifitas optimal. *Human capital* unggul tidak dipungkiri menjadi modal utama meningkatnya perekonomian suatu negara. Salah satu cara mewujudkan *human capital* unggul, dengan merubah strategi pembangunan bertumpu pada *knowledge based society*. *Knowledge-based society* (masyarakat berbasis pengetahuan) sejalan dengan perwujudan *human capital* unggul. Pengetahuan yang ada pada individu, berakumulasi pada keluarga dan masyarakat, akan menghantarkan bangsa dan negara yang maju.

Knowledge-based society memiliki dua kata kunci yaitu *knowledge* (pengetahuan) dan *society* (masyarakat). Kata kunci pertama pengetahuan atau *knowledge* merupakan hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui pancaindra yang dimilikinya. Bisa melalui penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan perabaan. Saat penginderaan terjadi, dalam memproses pengetahuan dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Pengetahuan seseorang sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan (Notoatmojo, 2014). Intensitas perhatian dalam memproses pengetahuan akan

membedakan tingkatannya dari yang hanya sekedar tahu sampai bisa mengevaluasi. Tingkatan pengetahuan tersebut ada enam:

Secara garis besar tingkatan pengetahuan, dibedakan menjadi:

1. Tahu (*Know*), hanya sebagai *recall* atau memanggil memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang telah dipelajari atau rangsangan yang telah diterima.
2. Memahami (*Comprehention*), memahami suatu objek bukan hanya sekedar tahu terhadap objek tersebut, dan juga tidak sekedar menyebutkan, tetapi orang tersebut dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahuinya.
3. Aplikasi (*Application*), ketika individu yang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan ataupun mengaplikasikan prinsip pada situasi atau kondisi yang lain.
4. Analisis (*Analysis*), analisis merupakan kemampuan seseorang dalam menjabarkan atau memisahkan, lalu kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen dalam suatu objek atau masalah yang diketahui. Indikasi bahwa pengetahuan seseorang telah sampai pada tingkatan ini adalah jika orang tersebut dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan, membuat bagan (diagram) terhadap pengetahuan objek tersebut.
5. Sintesis (*Synthesis*), yakni kemampuan seseorang dalam merangkum atau meletakkan dalam suatu hubungan yang logis dari komponen pengetahuan yang sudah dimilikinya. Dengan kata lain suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi yang sudah ada sebelumnya.

6. Evaluasi (*Evaluation*), artinya kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek tertentu. Penilaian berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau norma-norma yang berlaku dimasyarakat.

Kata kunci kedua adalah masyarakat (Effendy, 2007) memaparkan arti masyarakat dari beberapa ahli Liton (1936) masyarakat adalah sekelompok manusia yang telah cukup lama hidup dan bekerja sehingga mampu mengorganisasikan diri dan berfikir bahwa dirinya sebagai satu kesatuan sosial dengan batas-batas tertentu. bisa juga masyarakat atau komunitas merupakan bagian masyarakat yang tinggal disuatu wilayah (secara geografis) dengan batas-batas tertentu, dimana yang menjadi dasarnya adalah interaksi yang lebih besar dari anggota-anggotanyadibandingkan dengan penduduk yang ada di luar batas wilayahnya Soerjono Soekanto (1982). Biasanya masyarakat bercirikan berinteraksi diantara sesama anggotanya,menempati wilayah dengan batas-batas tertentu, saling tergantung satu dengan lainnya, memiliki adat istiadat tertentu atau kebudayaan, memiliki identitas bersama.

Kenyataanya, pembahasan pengetahuan (*knowledge*) sering bertukar dengan data dan informasi. Padahal keduanya ada perbedaan. Data adalah sekumpulan fakta tentang kejadian yang bersifat obyektif dan diskret. Sedangkan informasi adalah data yang dilengkapi dengan relevansi dan tujuan. Data dapat menjadi informasi manakala individu memberikan makna terhadap data tersebut; dan pada saat individu menyampaikan makna atas data tersebut dari sudut pandang dan interpretasinya maka individu tersebut sedang mentransmisikan informasi (Van Zolingen, Streumer and Stoker, 2001).

Jadi pengetahuan itu mencakup data dan informasi yang disampaikan dari hasil analisis individu yang sudah ditambahkan dengan pendapat pribadinya. Menciptakan pengetahuan baru artinya sangat penting dan membutuhkan keahlian individu dalam mengolah data dan informasi sehingga menjadi masyarakat bahkan bangsa yang berpengetuan.

Masyarakat berbasis pengetahuan merupakan kondisi yang memungkinkan organisasi dan masyarakat mampu berkreasi, dan memanfaatkan pengetahuan lebih efektif untuk meningkatkan pembangunan ekonomi dan sosial. Negara berbasis pengetahuan yaitu negara yang salah satu pilar untuk mencapai kemakmurannya dihasilkan melalui aktivitas intelektual dari warganya yang memperoleh pendidikan yang benar. Masyarakat berbasis pengetahuan dimana masyarakat yang menghargai pengetahuan dan melakukan proses produksi berdasar ilmu serta terus menerus melakukan pencarian, penemuan pengetahuan-pengetahuan baru.

Pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa masyarakat berbasis pengetahuan merupakan keadaan masyarakat yang mampu menciptakan keadaan lebih baik dengan kreatifitas memberikan solusi pada permasalahan lingkungan berdasarkan tahapan-tahapan pengetahuan yang sistematis.

B. Ciri *Knowledge Basic Society*

Masyarakat berbasis pengetahuan akan menciptakan masyarakat yang berfikir solutif karena didalamnya ada pemahaman, perumusan yang didasarkan fakta dan aturan yang berlaku. Masyarakat berbasis pengetahuan dalam setiap kegiatannya akan didasari perhitungan yang matang. Mereka terbiasa mengelola informasi dan data sehingga terjadi transfer pengetahuan diantara

mereka. Selanjutnya Giarini & Malița 2005 dan (Hayek, 2005) menjelaskan ciri utama masyarakat berbasis perpengetahuan yang dipaparkan kembali oleh (Leon, 2011) dalam pilar-pilar masyarakat berpengetahuan itu sebagai berikut:

1. Memastikan penyebaran pengetahuan kepada semua warga melalui Internet, buku elektronik dan e-learning;
2. Berusaha untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan ilmiah dan kebenaran tentang hidup;
3. Menyediakan masyarakat yang berkelanjutan dari sudut pandang ekologis melalui adaptasi teknologi yang cepat;
4. Fokus pada penggunaan teknologi dan pengetahuan organisasi;
5. Bertujuan untuk menghasilkan pengetahuan baru melalui inovasi;
6. Mempromosikan dan mengembangkan ekonomi berbasis pengetahuan di mana inovasi memainkan peran yang menentukan (mengembangkan kapasitas asimilasi dan mengubah pengetahuan baru dalam produk dan layanan);
7. Menopang fenomena globalisasi;
8. Memfasilitasi dan terbuka pada budaya baru yang maju.

Berdasarkan poin-poin yang dipaparkan, bahwa mewujudkan ekosistem masyarakat berpengetahuan dapat menjadi pondasi sosial yang sangat kokoh untuk mendorong proses transformasi masyarakat menuju kehidupan yang lebih sejahtera, adil, dan makmur. Salah satu usaha lain dalam menciptakan masyarakat berbasis pengetahuan adalah menetapkan penguatan literasi diharapkan menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing di era industry dan hal ini sebagai salah satu kegiatan prioritas.

C. Faktor *Knowledge Basic Society*

Biasanya karakter individu akan menjadi faktor dalam mendapatkan pengetahuan. Faktor yang melatarbelakangi seseorang mendapat perbedaan dalam pengetahuan diantaranya:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju tujuan hidup. Baik berupa impian atau cita-cita tertentu sebagai pedoman seseorang dalam melakukan kegiatan, mengisi kehidupan supaya lebih bermakna.

2. Pekerjaan

Kegiatan yang dilakukan demi memenuhi hajat hidup, baik berupa materi atau kepuasan. Berbagai cara melakukan pekerjaan bisa menyenangkan atau membosankan, dinamis bahkan berulang serta butuh kesabaran dalam menangani tantangan dalam menghabiskan waktu.

3. Umur

Seiring waktu setiap orang akan sampai pada kematangannya baik dalam berfikir atau bekerja. Semakin berusia biasanya lebih bijaksana.

4. Faktor Lingkungan

Keadaan disekeliling manusia dan sangat berpengaruh pada perilaku.

5. Sosial Budaya

Berinteraksi dalam sistem yang ada dalam masyarakat dapat menciptakan rasa diterima atau ditolak sehingga harus pandai beradaptasi.

Didasarkan pada faktor-faktor di atas, maka jika kelima faktor tersebut dipadukan maka manusia dapat belajar menerima dan memberi data akurat sehingga menjadi informasi yang benar akhirnya menghasilkan pengetahuan bermanfaat. Transfer pengetahuan yang terjadi dalam masyarakat akan mengantarkan pada pemikiran-pemikiran kritis untuk menghasilkan solusi yang bermanfaat. Maka faktor-faktor itu akan menjadi pembeda manusia dalam memproses pengetahuan.

Selanjutnya sebuah masyarakat dapat dikatakan berbasis pengetahuan jika didalamnya sudah mampu berfikir kritis dan terus berupaya mengikuti perubahan secara dinamis melalui tahapan-tahapan sistematis. Berikut model SECI (Nica *et al.*, 2006) tahapan yang dapat mewujudkan atau membangun masyarakat berbasis pengetahuan.

1. Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat mencirikan tahap sosialisasi karena kenyataan bahwa pendidikan adalah proses di mana sekelompok individu yang memiliki nilai, mempunyai keyakinan dan pengetahuan yang berbeda. Pendidikan dapat menentukan kehidupan dan pengalaman lingkungan secara terorganisir selain itu orang-orang berpendidikan akan melakukan beberapa kegiatan bersama dengan orang-orang yang memiliki pengetahuan selevel untuk didistribusikan. Mereka akan terlibat berbagi dan menciptakan tacit pengetahuan melalui pengalaman langsung, fokus pada transfer dan akumulasi pengetahuan. Penggunaan dialog sebagai instrumen serta memiliki dampak yang kuat pada diri dan orang lain karena menentukan perolehan pengetahuan dan pengembangan keterampilan dan kemampuan.

2. Riset

Pada tahap inisedang terjadi eksternalisasi karena fakta telah membawa akuisisi pengetahuan menjadi pengetahuan eksplisit. Pengetahuan ditransmisikan melalui konsep metafora, diagram, hipotesis, model dan prototipe. Penggunaan dialog sebagai instrumen yang tepat, melibatkan penggunaan induktif dan penalaran deduktif. Riset memiliki dampak yang kuat pada kolektivitas karena faktanya, individu secara sukarela mengikuti kelompok tertentu dan menghasilkan penciptaan desain dan konsep untuk produk dan/atau jasa.

3. Inovasi

Tahap internalisasi ini didasarkan pada proses mengubah pengetahuan menjadi sesuatu yang nyata. Pengetahuan tertanam dalam tindakan, praktik, produk dan layanan. Penyebaran pengetahuan dilakukan pada tingkat nasional dan global. Inovasi menyoroiti kebutuhan pada pengetahuan baru dan mengarah pada dimulainya kembali awal siklus.

4. Perkembangan

Inilah tahap kombinasi karena ini didasarkan pada konfigurasi ulang dari pengetahuan yang ada. Proses komunikasi dan menyebarkan ilmu yang dimiliki diperoleh pada tahap sebelumnya yang mendasar, menggunakan klasifikasi, kategorisasi ulang dan rekontekstualisasi pengetahuan. Hasilnya terdiri dari dokumentasi, deskripsi teknologi baru, spesifikasi, manual dan database.

Jelas terlihat bahwa mewujudkan masyarakat berbasis pengetahuan itu pangkal utamanya adalah pendidikan. Jika tahapan

pendidikan tidak dilalui lebih awal maka akan kesulitan ketiga tahap lainnya untuk direalisasikan, walaupun sebetulnya tidak menutup kemungkinan untuk terjadi. Diawali dengan pendidikan yang baik, proses transfer pengetahuan terjadi. Diskusi muncul untuk menentukan solusi dari masalah kehidupan yang terjadi sehingga memunculkan riset, hasilnya berupa pengembangan inovasi kemudian dievaluasi terus diperbaiki kembali ke siklus pendidikan.

D. *Knowledge Basic Society* dan *Human Capital* Unggul

Seperti dikatakan di awal bahwa masyarakat berbasis pengetahuan dan *human capital* unggul saling berhubungan. *Human capital* unggul akan muncul salah satunya dari pendidikan yang baik. Begitupun proses berfikir dalam masyarakat berbasis pengetahuan, diawali dengan individu-individu berfikiran terbuka pada perubahan sehingga sadar akan pentingnya pendidikan untuk menghasilkan kemajuan.

Mewujudkan masyarakat berbasis pengetahuan (Nugroho, 2005) membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak mulai dari keluarga sebagai komunitas terkecil suatu negara, masyarakat pada tingkat meso dan pemerintah pada tingkat makro.

1. Keluarga

Latar belakang keluarga menjadi penentu *human capital* berkualitas. Penelitian Backer (1993) menyatakan bahwa keluarga dibawah garis sederhana dan tidak berinvestasi dalam pendidikan akan sedikit kemungkinannya mendapatkan kesejahteraan yang tinggi dimasa depan. Sedangkan tingkat keluarga yang mementingkan investasi pendidikan akan mendapatkan pengembalian yang lebih besar di masa mendatang. Melalui pendidikan yang diinvestasikan paradigma individu akan berubah menjadi lebih baik, dapat berfikir maju, ada usaha untuk mampu bergaul di dunia global serta bersaing

dengan cerdas. Pengeluaran yang diinvestasikan keluarga untuk pendidikan akan menghasilkan pendapatan dan kualitas *human capital*. Para lulusan bisa bekerja dengan baik karena individu seperti ini mempunyai kemampuan baik secara kompetensi atau keterampilan dalam menghasilkan sesuatu. Posisi tinggi dan tepat didapatkan dalam pekerjaan dan karirnya, bekerja dengan kinerja terbaik, menghasilkan produktivitas optimal sehingga pendapatan akan terus meningkat seiring pengembangan diri yang dilakukan akhirnya mendapatkan kesejahteraan dalam hidup.

2. Masyarakat

Masyarakat berpengetahuan akan mempunyai pilihan cerdas dalam pergaulan dan hidup. Perubahan yang begitu cepat pada kehidupan, untuk mempertahankannya harus mampu fleksibel beradaptasi dan dinamis dalam setiap kesempatan. Memasuki era 5.0 kemajuan sebuah negara dapat diukur dari majunya informasi dan teknologi dari negara tersebut. Informasi menjadi sesuatu yang membuat pengetahuan berkembang, memperkuat jaringan dalam masyarakat. Masyarakat yang terhubung dengan pengetahuan akan memilih akses data dan informasi jernih untuk kemajuan dibandingkan mengakses gosip, rumor atau game yang penuh drama hidup.

Komponen yang mendorong terbentuknya, masyarakat berbasis pengetahuan adalah adanya dinamika informasi dan komunikasi, perkembangan teknologi komputer dan perkembangan teknologi komunikasi. Dengan menguasai pengetahuan maka masyarakat akan menjadi aktif mendapat rangsangan untuk berfikir kreatif dalam berbuat. Berbeda dengan yang tidak menguasai informasi, masyarakat semacam ini akan menjadi pasif dan apatis. Dalam masyarakat informasi setiap individu akan mendapatkan

keuntungan yang penuh dari penggunaan teknologi baru dalam segala aspek kehidupan, baik di tempat kerja, di rumah, tempat bermain, dan lain-lain. Sebagai contoh pembayaran *cashless* dan *cardless* sudah menjadi lumrah di masyarakat sekarang ini, dengan ujung jari dapat merubah segalanya. Teknologi merubah cara dalam bergaul, berbisnis dan memanfaatkan waktu luang. Tidak menguasai teknologi pada era ini akan kesulitan dalam beraktifitas dan lambat laun akan tergilas oleh perubahan.

3. Pemerintah

Pada tingkat meso sebagai regulasi dari pemerintah menjadi faktor pendukung terwujudnya masyarakat berbasis pengetahuan. Data dan informasi yang diambil dengan benar akan memberikan keputusan strategis yang tepat. Zona integritas yang dilakukan pemerintah tentunya dengan bantuan teknologi akan mewujudkan zona integritas dan mewujudkan (WBBM) wilayah birokrasi bersih melayani. Kemudahan yang diterima masyarakat atas penggunaan *smart* teknologi tentunya akan memudahkan masyarakat dalam mengakses semua kebutuhan yang berkaitan dengan pemerintah (Marlina, Prihatin and Gaffar, 2020). Kemudahan dan transparansi ini akan mewujudkan masyarakat yang bahagia, dan kebahagiaan masyarakat akan menjadi indikator untuk masyarakat yang patuh, tertib dan beradab.

Jelas bahwa mewujudkan masyarakat berbasis pengetahuan butuh keterlibatan semua pihak. *Knowledge basic society* atau masyarakat berbasis pengetahuan akan terwujud melalui kualitas manusia yang berpendidikan dengan dukungan pemerintah dan komitmen masyarakat itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (2009) *Human Capital A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference*. 3rd edn. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Effendy, O. U. (2007) *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*,. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hayek, F. A. (2005) *The use of knowledge in society, Readings In The Economics Of The Division Of Labor: The Classical Tradition*. doi: 10.1142/9789812701275_0025.
- Leon, R. D. (2011) 'The pillars of the knowledge based society', *Alexandru Ioan Cuza" University, Iasi*, pp. 1-6.
- Marlina, L., Prihatin, E. and Gaffar, M. F. (2020) 'Teknologi Smart Service Office (SSO) dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Publik pada Kantor Pertanahan Kota Bandung', *Jatikom*, 1(1), pp. 1-9.
- Nica, P. C. *et al.* (2006) 'Concepte si modele de knowledge management aplicabile in dezvoltarea regionala ISSN 1454-9980 Concepte ș i modele de knowledge management aplicabile în dezvoltarea regională Panaite NICA , Andrei NE Ș TIAN', *cross cultural management journal*, VIII(January), pp. 51-66.
- Notoatmojo (2014) *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho (2005) 'Human capacity devewpment knowledge based society sebagai modal dasar day a saing bngsa', *Proceeding, Semnas PESAT 2005*, pp. 23-24.

Van Zolingen, S. J., Streumer, J. N. and Stoker, M. (2001) 'Problems in Knowledge Management: A Case Study of a Knowledge-Intensive Company', *International Journal of Training and Development*, 5(3), pp. 168-184. doi: 10.1111/1468-2419.00130.

PROFIL PENULIS



Lina Marlina, S.Pd., M.M. aktif memperdalam keilmuan dengan melakukan riset yang dipublikasikan pada seminar ilmiah nasional dan internasional. Penulis mengajar di Politeknik Triguna Tasikmalaya sejak 2016. Ia Pendiri dan Direktur Muslimah Care, Udex Institute. Bersama lembaga ini ia mengasuh program pengembangan literasi bagi ibu-ibu di Cisayong, Tasikmalaya. Proyek bersama Muslimah Care inilah yang mengantarkannya meraih The Global Innovation Pitch Winner pada World Muslim Conference di International Islamic University of Malaysia (IIUM), Kuala Lumpur. Penulis juga merupakan salah satu pengasuh pesantren Nurrahman di Erbehex Hills, Guranteng, dan aktif sebagai narasumber pada program 'Bincang Hawa' di Radio Purnama FM Tasikmalaya. Untuk menunjang edukasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, penulis meluncurkan website BagiBuku.or.id.

BAB 3

KONSEP DASAR PENDIDIKAN KARAKTER



Hamdan Firmansyah

BAB 3

KONSEP DASAR PENDIDIKAN KARAKTER

A. Konsep Pendidikan

Arti pendidikan dapat dilihat dalam pengertian secara luas dan pengertian secara sempit (Kurli, 2014). Arti pendidikan secara luas adalah segala kegiatan pembelajaran yang berlangsung sepanjang zaman dalam segala situasi kegiatan kehidupan. Dalam arti luas, pada dasarnya pendidikan bagi siapa saja, kapan saja dan di mana saja, karena menjadi dewasa, cerdas, dan matang adalah hak asasi manusia pada umumnya (Suhartono, 2009). Sedangkan pendidikan secara sempit adalah seluruh kegiatan belajar yang direncanakan, dengan materi terorganisir, dilaksanakan secara terjadwal dalam sistem pengawasan, dan diberikan evaluasi berdasarkan pada tujuan yang telah ditentukan. Kegiatan belajar seperti itu dilaksanakan di dalam lembaga pendidikan sekolah. Pendidikan ialah proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Rahmaniyah, 2010). Pendidikan merupakan transformasi nilai dan pembentukan karakter dengan segala aspek yang dicakupnya. Melalui pendidikan diharapkan manusia benar-benar menemukan jati dirinya sebagai manusia (Aziz, 2011).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar anak didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Intinya pendidikan selain sebagai proses humanisasi, pendidikan juga merupakan usaha untuk membantu manusia mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya (olah rasa, raga dan rasio) untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan dunia dan akhirat. Pendidikan didefinisikan sebagai proses di mana sebuah bangsa mempersiapkan generasi mudanya untuk menjalankan kehidupan, dan untuk memenuhi tujuan hidup secara efektif dan efisien.

Sudirman (1987), pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup dan penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mantap. Menurut Marimba (1989), pendidikan adalah bimbingan atau pembinaan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya kepribadian yang utuh dan utama (Tafsir, 2005). Menurut Albertus (2010), mengartikan pendidikan sebagai proses internalisasi budaya ke dalam diri individu dan masyarakat menjadi beradab. Driyarkara (1980) mengemukakan bahwa pendidikan pada dasarnya adalah usaha untuk memanusiakan manusia. Pada konteks tersebut pendidikan tidak dapat diartikan sekedar membantu pertumbuhan secara fisik saja, tetapi juga keseluruhan perkembangan pribadi manusia dalam konteks lingkungan yang memiliki peradaban (Muhtadi, 2010). Sedangkan Dewantara (1962), menyatakan bahwa pendidikan adalah daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran, dan jasmani anak agar selaras dengan alam dan masyarakatnya.

1. Konsep Karakter

Karakter berasal dari bahasa latin *kharakter*, *kharsein*, *kharax* dalam bahasa Inggris *character* dan dalam bahasa Indonesia *karakter* dalam bahasa Yunani *character* dan *charassein* yang artinya membuat tajam, membuat dalam. Poerwardarminta (1986), karakter diartikan sebagai tabiat, watak, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain. Nama dari jumlah seluruh ciri pribadi yang meliputi hal-hal seperti perilaku, kebiasaan, kesukaan, ketidaksukaan, kemampuan, kecenderungan, potensi, nilai-nilai, dan pola-pola pikiran (Majid, Andayani, 2011). Dalam kamus umum bahasa Indonesia, kata karakter memiliki arti tabiat, watak, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang daripada yang lain (Departemen Pendidikan Nasional, 2010). Karakter sama dengan kepribadian. Kepribadian dianggap sebagai ciri, karakteristik, gaya atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan.

Secara terminologi, kata karakter memiliki banyak definisi di antaranya, menurut Allport (1961), karakter manusia didefinisikan sebagai kumpulan atau kristalisasi dari kebiasaan-kebiasaan seorang individu (Sulistiyowati, 2012). Suyanto (2010) menyatakan bahwa, karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerjasama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara (Azzet, 2011). Menurut Amri (2011) menyatakan, karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya dan adat istiadat. Sulistiyowati (2012) mengungkapkan bahwa dalam konteks khusus, karakter juga

dapat diartikan sebagai watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebajikan (*virtues*) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak.

Adapun Scerenco mendefinisikan karakter sebagai atribut atau ciri-ciri yang membentuk dan membedakan ciri pribadi, ciri etis, dan kompleksitas mental dari seseorang, suatu kelompok atau bangsa (Samani, Hariyanto, 2012). Kertajaya (2010) mengemukakan bahwa karakter adalah ciri khas yang dimiliki seseorang dan ciri khas tersebut adalah asli mengakar pada kepribadian seseorang tersebut, dan merupakan mesin pendorong bagaimana seseorang bertindak, bersikap, berujar, dan merespon sesuatu (Asmani, 2012). Winnie memahami bahwa istilah karakter memiliki dua pengertian: Pertama, karakter menunjukkan bagaimana seseorang berperilaku tidak jujur, kejam atau rakus, tentulah seseorang orang tersebut memanifestasikan perilaku buruk. Sebaliknya, apabila seseorang berperilaku jujur, suka menolong, tentulah orang tersebut memanifestasikan karakter mulia. Kedua, istilah karakter erat kaitannya dengan *personality*. Seseorang baru bisa disebut orang yang berkarakter apabila tingkah lakunya sesuai dengan kaidah moral (Gunawan, 2012). Karakter juga bisa diartikan sikap, tabiat, akhlak, kepribadian yang stabil sebagai hasil proses konsolidasi secara progresif dan dinamis (Khan, 2010). Sementara Dewantara (1962) memandang karakter sebagai watak atau budi pekerti. Menurutnya budi pekerti adalah bersatunya antara gerak fikiran, perasaan, dan kehendak atau kemauan yang kemudian menimbulkan tenaga.

B. Konsep Pendidikan Karakter

Mengacu pada berbagai pengertian dan definisi tentang pendidikan dan karakter secara sederhana dapat diartikan bahwa

pendidikan karakter adalah upaya sadar yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang (pendidik) untuk menginternalisasikan nilai-nilai karakter pada seseorang yang lain (peserta didik) sebagai pencerahan agar peserta didik mengetahui, berfikir dan bertindak secara bermoral dalam menghadapi setiap situasi. Pendidikan karakter menurut Salahudin dan Alktienciechie (2013) adalah sebagai pendidikan karakter atau budi pekerti untuk membangun perilaku yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan pendapat di atas menurut Zubaedi (2011) pendidikan karakter yaitu segala proses usaha yang dilakukan oleh pendidik yang dapat mempengaruhi pembentukan karakter peserta didiknya, memahami, membentuk, dan memupuk nilai-nilai etika secara keseluruhan. Adapun Samani (2013) menjelaskan bahwa pendidikan karakter adalah proses pengarahan terhadap peserta didik untuk menjadi manusia seutuhnya dan berkarakter dalam dimensi hati, pikir, raga serta rasa dan karsa.

Selanjutnya, pendidikan karakter menurut Albertus (2010) adalah diberikannya tempat bagi kebebasan individu dalam mennghayati nilai-nilai yang dianggap sebagai baik, luhur, dan layak diperjuangkan sebagai pedoman bertingkah laku bagi kehidupan pribadi berhadapan dengan dirinya, sesama dan Tuhan. Lickona (1992) yang mendefinisikan pendidikan karakter sebagai upaya yang sungguh-sungguh untuk membantu seseorang memahami, peduli dan bertindak dengan landasan nilai-nilai etis. Pendidikan karakter menurut Lickona mengandung tiga unsur pokok, yaitu mengetahui kebaikan (*knowing the good*), mencintai kebaikan (*desiring the good*), dan melakukan kebaikan (*doing the good*). Lickona mendefinisikan orang yang berkarakter sebagai sifat alami seseorang dalam merespons situasi secara bermoral yang dimanifestasikan dalam tindakan nyata melalui tingkah laku yang baik, jujur, bertanggung jawab,

menghormati orang lain dan karakter mulia lainnya. Pengertian ini mirip dengan apa yang diungkapkan oleh Aristoteles, bahwa karakter itu erat kaitannya dengan *habit* atau kebiasaan yang terus-menerus dilakukan. Lebih jauh, Lickona menekankan tiga hal dalam mendidik karakter. Tiga hal itu dirumuskan dengan indah: *knowing, loving, and acting the good*. Menurutnya keberhasilan pendidikan karakter dimulai dengan pemahaman karakter yang baik, mencintainya, dan pelaksanaan/peneladanan atas karakter baik itu.

Khan (2010) pendidikan karakter adalah proses kegiatan yang dilakukan dengan segala daya dan upaya secara sadar dan terencana untuk mengarahkan anak didik. Pendidikan karakter juga merupakan proses kegiatan yang mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan budi harmoni yang selalu mengajarkan, membimbing, dan membina setiap manusia untuk memiliki kompetensi intelektual, karakter, dan keterampilan menarik. Menurut Ramli (2003), pendidikan karakter memiliki esensi dan makna yang sama dengan pendidikan moral dan pendidikan akhlak. Tujuannya adalah membentuk pribadi anak, supaya menjadi manusia yang baik, warga masyarakat yang baik dan warga negara yang baik. Adapun kriteria manusia yang baik, warga masyarakat yang baik, dan warga negara yang baik bagi suatu masyarakat atau bangsa, secara umum adalah nilai-nilai sosial tertentu yang banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat dan bangsanya. Oleh karena itu, hakikat pendidikan karakter dalam konteks pendidikan Indonesia adalah pendidikan nilai, yakni pendidikan nilai-nilai luhur yang bersumber dari budaya bangsa Indonesia sendiri, dalam rangka membina kepribadian generasi muda (Gunawan, 2012).

Pendidikan karakter juga dapat dimaknai sebagai upaya yang terencana untuk menjadikan peserta didik mengenal, peduli, dan menginternalisasikan nilai-nilai sehingga peserta didik menjadi insan

kamil. Pendidikan karakter juga dapat diartikan sebagai suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut baik terhadap Allah, diri sendiri, sesama, lingkungan maupun kebangsaan sehingga menjadi manusia yang sempurna. Penanaman nilai pada warga sekolah maknanya bahwa pendidikan karakter baru akan efektif jika tidak hanya siswa, tetapi juga para guru, kepala sekolah dan tenaga non-pendidik di sekolah harus terlibat dalam pendidikan karakter. Pendidikan karakter adalah proses menanamkan karakter tertentu sekaligus memberi benih agar peserta didik mampu menumbuhkan karakter khususnya pada saat menjalankan kehidupan. Dengan kata lain, peserta didik tidak hanya memahami pendidikan sebagai bentuk pengetahuan, namun juga menjadikan sebagai bagian dari hidup dan secara sadar hidup berdasarkan pada nilai tersebut (Yusuf, 2014).

C. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Karakter

Pendidikan karkater dapat digunakan untuk masyarakat agar dapat menyaring budaya yang masuk sesuai budaya bangsa sendiri. Pendidikan karakter memiliki fungsi yang sangat bermanfaat bagi seseorang. Pendidikan karakter berfungsi sebagai: 1) Mengembangkan potensi dasar agar berhati baik, berfikir baik, dan berperilaku baik. 2) Memperkuat dan membangun perilaku bangsa yang multikultur. 3) Meningkatkan peradaban bangsa yang kompetitif dalam pergaulan dunia (Gunawan, 2012). Salahudin (2013) memaparkan tentang fungsi pendidikan karakter sebagai berikut: 1 Mengembangkan potensi dasar agar berperilaku baik. 2. Menguatkan perilaku yang sudah baik dan dapat memperbaiki perilaku yang kurang baik. 3. Membantu untuk dapat menyaring budaya asing yang kurang sesuai dengan nilai

pancasila. Zubaedi (2012) menjelaskan bahwa pendidikan karakter memiliki tiga fungsi utama, sebagai berikut: a. Fungsi untuk pembentukan dan pengembangan potensi; Pendidikan karakter berfungsi agar peserta didik mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk berfikir positif, dan berperilaku baik. b. Fungsi untuk penguatan dan perbaikan; Pendidikan karakter untuk memperbaiki dan menguatkan peran keluarga, satuan pendidikan, masyarakat dan pemerintah untuk ikut bertanggung jawab dan berpartisipasi dalam mengembangkan potensi warganya. Jadi, fungsi pendidikan karakter adalah untuk pembentukan karakter seseorang untuk berbuat baik sesuai dengan nilai-nilai luhur bangsa (Maryani, 2019).

Pendidikan karakter mempunyai tujuan meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan di sekolah yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang sesuai dengan standar kompetensi lulusan (Asmani, 2011). Hal ini berarti bahwa tujuan pendidikan karakter adalah adanya pembaharuan dalam diri seseorang dengan menanamkan nilai-nilai karakter. Menurut Wibowo (2017) pendidikan karakter mempunyai tujuan yaitu membentuk dan membangun pola pikir, perilaku, dan sikap peserta didik agar menjadi pribadi yang lebih baik, berakhlak mulia, berjiwa luhur, dan bertanggung jawab. Artinya tujuan pendidikan karakter baik adanya untuk mengubah seseorang menjadi pribadi menjadi lebih baik dalam sikap, perilaku maupun pola pikir. Tujuan utama dari pendidikan karakter adalah untuk membentuk manusia yang berakhlak mulia, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin dan tangguh dan tidak menyimpang dari peraturan yang ditetapkan. Selain itu, dengan pendidikan karakter dapat mewujudkan manusia yang bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan karakter bukan hanya tanggung jawab guru, tapi juga semua stakeholder pendidikan harus terlibat dalam rangka mengembangkan pendidikan karakter ini, bahkan pemangku kebijakan harus menjadi teladan terdepan. Pentingnya pendidikan karakter untuk segera dikembangkan dan diinternalisasikan, baik dalam dunia pendidikan formal maupun dalam pendidikan non formal tentu beralasan, karena memiliki tujuan yang cukup mulia bagi bekal kehidupan peserta didik agar senantiasa siap dalam merespon segala dinamika kehidupan dengan penuh tanggung jawab (Majid, 2014). Tujuan pendidikan karakter adalah membentuk bangsa yang tangguh, kompetitif, berakhlak mulia, bermoral, bertoleran, bergotong royong, berjiwa patriotik, berkembang dinamis, berorientasi ilmu pengetahuan teknologi yang semuanya dijiwai oleh iman dan takwa kepada Allah Yang Maha Esa. Tujuan pembentukan karakter menghendaki adanya perubahan tingkah laku, sikap dan kepribadian pada subjek didik (Rozi, 2012).

D. Prinsip Pendidikan Karakter

Character education quality standarts merekomendasikan 10 prinsip untuk mewujudkan pendidikan karakter yang efektif, sebagai berikut: 1. Mempromosikan nilai-nilai dasar etika sebagai basis

karakter. 2. Mengidentifikasi karakter secara komperhensif supaya mencangkup pemikiran, perasaan dan perilaku. 3. Menggunakan pendekatan yang tajam, proaktif, dan efektif untuk membangun karakter. 4. Menciptakan komunitas sekolah yang memiliki kepedulian. 5. Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menunjukkan perilaku yang baik. 6. Memiliki cakupan terhadap kurikulum yang bermakna dan menantang yang menghargai semua siswa, membangun karakter mereka, dan membantu mereka untuk sukses. 7. Mengusahakan tumbuhnya motivasi diri dari para siswa. 8. Memfungsikan seluruh staf sekolah sebagai komunitas moral yang berbagi tanggung jawab untuk pendidikan karakter dan setia kepada nilai dasar yang sama. 9. Adanya pembagian kepemimpinan moral dan dukungan luas dalam membangun inisiatif pendidikan karakter. 10. Memfungsikan keluarga dan anggota masyarakat sebagai mitra dalam usaha membangun karakter (Majid, Andayani, 2010). Karakter itu tidak dapat dikembangkan secara cepat dan segera (instant), tetapi harus melewati suatu proses yang panjang, cermat, dan sistematis. Berdasarkan perspektif yang berkembang dalam sejarah pemikiran manusia, pendidikan karakter harus dilakukan berdasarkan tahap-tahap perkembangan anak pada usia dini sampai dewasa (Puspita, 2014).

E. Nilai-Nilai Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter dilakukan melalui pendidikan nilai-nilai yang menjadi dasar karakter bangsa. (Rahmawati, 2017). Adapun 18 nilai-nilai karakter yang harus dikembangkan dan menentukan keberhasilan pendidikan karakter sebagai berikut:

No	NILAI	DESKRIPSI
1	Religius	Sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain.
2	Jujur	Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan.
3	Toleransi	Sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.
4	Disiplin	Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
5	Kerjas Keras	Perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.
6	Kreatif	Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.

- 7 Mandiri Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- 8 Demokratis Cara berfikir, bersikap, dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
- 9 Rasa ingin tahu Sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajarinya, dilihat, dan didengar.
- 10 Semangat Cara berpikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya
- 11 Cinta tanah air Cara berfikir, bersikap, dan berbuat yang menunjukkan kesetiaan, kepedulian, dan penghargaan yang tinggi terhadap bahasa, lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, dan politik bangsa.
- 12 Menghargai Prestasi Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.

- 13 Bersahabat/ Tindakan yang memperlihatkan rasa senang Komunikatif berbicara, bergaul, dan bekerja sama dengan orang lain.
- 14 Cinta Damai Sikap, perkataan, dan tindakan yang menyebabkan orang lain merasasenang dan aman atas kehadiran dirinya.
- 15 Gemar Kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca membaca berbagai bacaan yang memberikan kebajikan bagi dirinya.
- 16 Peduli Lingkungan Sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan padalingkungan alam di sekitarnya, dan mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi.
- 17 Peduli Sosial Sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.
- 18 Tanggung Jawab Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

Sumber: (Kemendiknas, 2010)

Sejauh ini bagaimana bentuk pendidikan karakter yang akan diimplementasikan di Indonesia masih berupa rancangan. Sebenarnya telah ada konsep pendidikan karakter yang asli (*genuine*) Indonesia. Konsep pendidikan karakter yang asli di Indonesia dapat digali dari berbagai adat istiadat dan budaya Indonesia dan dapat pula digali dari ajaran berbagai agama yang ada di Indonesia seperti dari Islam (Khaidir, 2016).

F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Karakter

Menurut Zubaedi (2011) faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pendidikan karakter adalah sebagai berikut: 1. Faktor insting (naluri) Insting adalah sikap/ tabiat yang sudah ada sejak manusia dilahirkan. 2. Adat (kebiasaan), kebiasaan adalah suatu perilaku yang sama yang dilakukan secara terus-menerus dan berulang-ulang sehingga menjadi kebiasaan. 3. Keturunan (*wirotsah/heredity*), sifat-sifat anak sebagian besar merupakan pantulan dari sifat-sifat orang tua mereka, baik dalam sifat jasmaniah dan sifat rohaniyah. 4. Lingkungan (*milieu*), lingkungan merupakan segala sesuatu yang melingkupi hidup manusia di sekitarnya/ yang mengelilinginya, bisa berupa lingkungan alam dan lingkungan pergaulan. Keberhasilan atau kegagalan dalam proses penerapan pendidikan karakter itu dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain berupa insting/naluri manusia yang ada sejak dilahirkan, ada faktor kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang, selanjutnya ada faktor keturunan yang mewarisi sifat dari orang tua kepada anaknya dan faktor lingkungan yang ada di alam maupun lingkungan pergaulan. Semua faktor tersebut saling berhubungan dan saling mempengaruhi dalam segala sifat dan tindakan manusia dalam kehidupan sehari-hari (Maryani, 2019).

G. Urgensi Pendidikan Karakter

Kaitannya dengan pendidikan akhlak, terlihat bahwa pendidikan karakter mempunyai orientasi yang sama dengan pendidikan akhlak yaitu pembentukan karakter. Perbedaan bahwa pendidikan akhlak terkesan timur dan Islam sedangkan pendidikan karakter terkesan Barat dan sekuler, bukan alasan yang dipertentangkan. Pada kenyataannya keduanya memiliki ruang untuk saling mengisi. Pendidikan karakter sangatlah penting karena karakter akan menunjukkan siapa kita sebenarnya, karakter akan menentukan bagaimana seseorang membuat keputusan, karakter menentukan sikap, perkataan dan perbuatan seseorang. Begitu pentingnya pendidikan karakter, sejatinya memberikan motivasi serta pencerahan bagi pemerintah, para pendidik, insan akademik serta stakeholder pendidikan pada umumnya untuk segera sadar dan bangkit berupaya mencari solusi agar pendidikan karakter ini dapat diimplementasikan dengan segera di sekolah dan juga di rumah (Syarbini, 2012). Pendidikan karakter telah menjadi perhatian banyak pihak, pemerintah misalnya, pemerintah telah mengagendakan pentingnya pendidikan karakter diterapkan di sekolah-sekolah dan telah menjadi kebijakan nasional yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Hampir semua sepakat bahwa krisis moral yang melanda generasi bangsa ini diakibatkan telah melemahnya nilai-nilai moral bangsa dalam kehidupan masyarakat. Hal ini diduga disebabkan oleh kurang berhasilnya pendidikan yang membina karakter di sekolah. Pendidikan formal dewasa ini lebih dominan mengembangkan aspek kognitif saja dari pada moral atau karakter (Majid, 2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Albertus, Doni Koesoema (2010) *Pendidikan Karakter Strategi Mendidik Anak di Zaman Global*. Jakarta: PT. Grasindo
- Allport, Gordon W (1961) *Personality: A Psychological Interpretation*. New York: Henry Holt and Company
- Amri, Sofan dkk (2011) *Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Amirulloh (2015) *Teori Pendidikan Karakter Remaja Dalam Keluarga*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Asmani, Jamal Ma'ruf (2011) *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press
- Aziz, Hamka Abdul (2011) *Pendidikan Karakter Berpusat pada Hati*. Jakarta: Al-Mawardi Prima
- Azzet, Ahmad Muhaimin (2011) *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia: Revitalisasi Pendidikan Karakter Terhadap Keberhasilan Siswa dan Kemajuan Bangsa*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Buchori, Mochtar (2007) *Character Building dan Pendidikan Kita*. Dalam <http://www.kompas.co.id/kompascetak/o607/26/opini/2836169.htm>
- Departemen Pendidikan Nasional (2008) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Departemen Pendidikan Nasional (2010) *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Dewantara, Ki Hadjar (1962) *Pendidikan*. Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa
- Driyarkara (1980) *Driyarkara Tentang Pendidikan*. Yogyakarta: Yayasan Kanisius

- Gunawan, Heri (2012) *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta
- Kertajaya, Hermawan (2010) *Pendidikan Karakter*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Kesuma, Dharma; dkk (2011) *Pendidikan Karakter Kajian Teori dan Praktik di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011
- Khan, Yahya (2010) *Pendidikan Karakter Berbasis Potensi Diri: Mendongkrak Kualitas Pendidikan*. Yogyakarta: Pelangi Publishing
- Khaidir, Zul (2016) *Integrasi Nilai-Nilai Karakter Dalam Pembelajaran Al-Qur'an Hadits pada MIM 3 Al-Furqan Banjarmasin*. Banjarmasin: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Institut Agama Islam Negeri Antasari
- Kurli, Anis (2014) *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa di MTs As-syafi'iyah Gondang Tahun Ajaran 2013/2014*. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung
- Lickona, Thomas (1992) *Educating for Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books
- Majid, Abdul; Andayani, Dian (2010) *Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Islam*. Bandung: Insan Cita Utama
- Majid, Aji Abdul (2014) *Pendidikan Karakter yang Terkandung Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 Tentang Gerakan Pramuka dan Relevansinya Dengan Pencapaian Kurikulum 2013*. Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Walisongo
- Marimba, Ahmad D (1989) *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Al-Ma'arif

- Maryani, Tri (2019) *Pelaksanaan Pendidikan Karakter Santri di Pondok Pesantren Azmania Ponorogo*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Miftah, Zainul (2011) *Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Bimbingan dan Konseling*. Surabaya: Gena Pratama Pustaka
- Muhtadi, Ali (2010) *Strategi Implementasi Pendidikan Budi Pekerti yang Efektif di Sekolah*. Jurnal Dinamika Pendidikan Vol 17, No 1
- Muslih, Masnur (2011) *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Poerwadarminta, W.J.S (1986) *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Rahmaniyah, Istighfatur (2010) *Pendidikan Etika*. Malang: UIN Maliki Press
- Rahmawati, Maulida Ani (2017) *Analisis Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Budaya Sekolah di SD Muhammadiyah 4 Malang*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Malang
- Ramli, T (2003) *Pendidikan Moral dalam Keluarga*. Grasindo: Jakarta
- Rozi, Fakrur (2012) *Model Pendidikan Karakter dan Moralitas Siswa di Sekolah Islam Modern; Studi pada SMP Pondok Pesantren Selamat Kendal*. Semarang, IAIN Walisongo
- Samani, Muchlas (2013) *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Salahudin, Anas. dan Alkrienciechie, Irwanto (2013) *Pendidikan Karakter (Pendidikan Berbasis Agama dan Budaya Bangsa)*. Bandung: Pustaka Setia
- Siswanto, *Perbedaan Pendidikan Karakter Dengan Pendidikan Akhlak, Pendidikan Moral, dan Pendidikan Nilai*. Dalam <http://siswantozheis.wordpress.com>.
- Sudirman N; dkk (1987) *Ilmu Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Suhartono, Suparlan (2009) *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Arruz Media
- Sulistiyowati, Endah (2012) *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: PT. Citra Aji Parama
- Suyanto (2010) *Pendidikan Karakter Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Syarbini, Amirullah (2012) *Buku Pintar Pendidikan Karakter; Panduan Lengkap Mendidik karakter Anak di Sekolah, Madrasah dan Rumah*. Jakarta: As@-Prima Pustaka
- Tafsir, Ahmad (2005) *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Wibowo, Agus (2012) *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____ (2017) *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yusuf, Ahmad (2014) *Studi Komparasi Konsep Pendidikan Karakter Imam Al Ghazali Dengan Ki Hajar Dewantara*. Surabaya: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
- Zubaedi (2011) *Pendidikan Karakter: Konsep dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- _____ (2012) *Desain Pendidikan Karakter*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup

PROFIL PENULIS



Dr. Hamdan Firmansyah, SHI, SH, MMPd, MHLahir di Sukabumi tanggal 02 Agustus 1981 dari pasangan Ibu Suaebah seorang pendidik dan Bapak Fajar Hidayat seorang jurnalis. Penulis menikahi wanita yang lahir dari pasangan Ibu Emi Ratnawati dan Bapak Mardjuki bernama Putri Ema Swandayani, S.Kep dan Alhamdulillah baru dikaruniai lima orang anak: Hizqil Hilqiya, Yusya Alyasa, Asmatuha Fariha Yaumia, Muhammad Arasya Muntaha dan Muhammad Irsyad Rasyid. Sekarang penulis bersama keluarga merintis Lembaga Pendidikan dan Dakwah Pesantren Cendekia di Kota Sukabumi. Pendidikan yang ditempuh adalah Madrasah Ibtidaiyah (1993), Madrasah Diniyah Awwaliyah (1994), Taman Pendidikan Al-Quran (1995), Sekolah Menengah Pertama (1996) di kota Sukabumi, Pada pertengahan tahun 1996 Masuk Pondok Modern Gontor kemudian ditempatkan di Kulliyatu-l-Mu'alimin Al-Islamiyah Pondok Modern Arrisalah (1999/2000) di Ponorogo, penulis melanjutkan ke Institut Studi Islam Darussalam Pondok Modern Gontor Jurusan Manajemen Lembaga Keuangan Islam tamat tahun 2004, Institut Agama Islam Riyadlotul Mujahidin Pondok Pesantren Wali Songo Ponorogo Jurusan Mu'amalat (Hukum Ekonomi Syariah) tamat tahun 2004 dan Program Akta IV Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam di tempat yang sama. Pada tahun 2005-2006 mendapat beasiswa dari Zakariyya Islamic University Lenasia South Africa untuk Program Studi Islam. Pada tahun 2006, penulis melanjutkan studi di Program Pascasarjana

Magister Manajemen Pendidikan Sekolah Tinggi Manajemen IMNI Jakarta hingga selesai tahun 2007. Kemudian melanjutkan studi pada Program Pascasarjana Magister Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung dengan berhasil meraih predikat Cum Laude. Dan saat ini telah menyelesaikan Program Pascasarjana Doktor Hukum Islam Konsentrasi Hukum Ekonomi Syariah di almamater yang sama yaitu Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung dengan meraih predikat Cum Laude. Pengalaman penulis selain aktif sebagai peneliti sekaligus penulis baik berupa buku maupun berupa jurnal nasional dan internasional juga sebagai nara sumber pada seminar dan loka karya, tutor pada pelatihan dan sebagai tenaga edukatif dimulai sejak tahun 1998 sampai sekarang yaitu menjadi Guru TPA, RA/TK, MI/SD, MTs/SMP, MA/SMA, KMI, dan Dosen perguruan tinggi dari Program Diploma, Sarjana hingga Pascasarjana. Penulis pernah mendapat kehormatan menjadi Guru Agama Masyarakat Indonesia atas permintaan Kedutaan Besar Republik Indonesia dan Guru Agama Masyarakat Malaysia atas permintaan Suruhanjaya Tinggi Malaysia di Republik Afrika Selatan

BAB 4

PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP BIMBINGAN KARIER



Akhsin Ridho

BAB 4

PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUP BIMBINGAN KARIER

A. Pengertian Bimbingan, konseling dan Karier

1. Bimbingan

Bimbingan secara bahasa sebagaimana dikutip dari bukunya Hallen (2002) dan Tohiri (2007) bermakna menuntun jalan, menunjukkan jalan, membimbing, mengatur, menasehati, membantu seirama dengan kata *to guide* atau *guidance* sehingga secara etimologi dapat diartikan memberikan bimbingan, tuntunan atau petunjuk yang dilakukan pada rana psikologis.

Bimbingan dalam pendapat Prayitno dan Erman Amti (2004) sebagaimana dalam bukunya menjelaskan bahwa bimbingan adalah proses menuntun seseorang atau sekelompok orang yang memiliki tujuan tertentu dalam mengembangkan kemampuan diri secara mandiri melalui pemanfaatan sarana dan potensi yang dimiliki oleh orang tersebut berdasarkan aturan norma yang ada di masyarakat.

Senada dengan pendapat Frank Parson dalam bukunya Anas Salahuddin (2010) dikatakan bahwa bimbingan adalah tuntunan atau arahan yang disampaikan pada seseorang untuk menentukan pilihan dengan persiapan yang sebaik-baiknya akan suatu karier atau tujuan yang ingin dicapainya sehingga orang tersebut termotivasi dalam mencapai tujuan atau karier yang ingin dicapainya.

Moh Soraya Djumhur (1982) menegaskan bahwa bimbingan juga merupakan suatu proses yang berkelanjutan dan bukan merupakan kegiatan yang instan, insidental, atau kebetulan akan

tetapi suatu kegiatan yang benar-benar terencana dan terarah yang dikemas dalam suatu program tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Bedasarkan definisi-definisi di atas dapat diketahui bahwa bimbingan kata yang memiliki pengertian memberikan arahan atau tuntunan untuk memberikan solusi atau pemecahan masalah yang dihadapi seseorang atau sekelompok orang sehingga mereka mampu menentukan dan memutuskan tindakan-tindakan yang akan diambilnya dengan bijak. Dengan kata lain bimbingan adalah suatu upaya seseorang atau sekelompok orang secara bersama, dilakukan secara kooperatif oleh orang yang dianggap ahli dalam bidangnya seperti ulama atau kyai untuk mengambil suatu keputusan atau tindakan yang akan diambil oleh orang atau sekelompok orang yang sedang menghadapi problema tersebut.

2. Konseling

Selanjutnya mencakup kata konseling atau counselling menurut W.S Winkel (1997) yang dikutip oleh Latipun (2015) diserap dari kata *counsel* dari hasa latin *counselium* yang bermakna nasehat atau ungkapan, anjuran atau pembicaraan yang menasehati antara konselor dengan orang yang sedang dikonselornya atau kliennya. Abu Ahmadi (1991) juga berpendapat bahwa konseling merupakan suatu usaha yangyang tercipta dan dibina sebagai bentuk hubungan profesionalitas, saling berinteraksi antara konselor dan klien secara pribadi dalam menentukan keputusan atau tujuan berdasarkan norma nilai yang dipahami dalam mencapai kebahagiaan yang efektif bagi kliennya.

Konseling dalam pandangan Hamdani (2012) adalah upaya memberikan tuntunan atau arahan pada orang lain dalam

menentukan keputusan yang akan diambil atau proses memberikan nasehat atau pertimbangan-pertimbangan yang akan diterima klien atas realitas, peluang, dan keuntungan atau kerugian ketika menentukan pilihannya. Sedangkan pendapat dari Prayitno dan Erman Amti (2004) usaha memberikan arahan melalui wawancara atau interaksi timbal balik yang dilakukan oleh konselor ahlinya pada konseli yang sedang meminta solusi atas problem atau masalah yang sedang menderanya.

Bedasarkan definisi-definisi di atas dapat diketahui bahwa bimbingan dan konseling merupakan kata yang memiliki pengertian memiliki tujuan atau maksud memberikan solusi atau pemecahan masalah sehingga konseli mampu menentukan dan memutuskan tindakan-tindakan yang akan diambilnya dengan bijak. Dengan kata lain bimbingan konseling adalah suatu upaya bersama yang dilakukan secara komunikatif oleh orang yang ahli dalam bidangnya (profesional) untuk mencapai suatu keputusan atau tindakan yang akan ditentukan oleh konseli atau orang yang sedang menghadapi problema tersebut.

3. Karier

Karier dikatakan sukses secara umum dapat dicapai melalui hobi, profesi, soaial, ekonomi, pendidikan dan lainnya meliputi peran hidup, lingkungan kehidupan dan peristiwa kehidupan yang teridir dari status pekerjaan, pernikahan, mutasi, kehilangan kerja atau mengundurkan diri. Berikutnya Karier, karier dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (1997) disebutkan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan dan sebagainya. Sedangkan menurut Edgar H. Schein yang di kutip oleh Dewa Ketut Sukardi (1989) menegaskan bahwa karier merupakan tolak ukur

tentang keberhasilan seseorang dalam perolehan posisi, jabatan, upah atau prestasi prestise lainnya.

Karier dahulunya merupakan kalimat eksklusif dan terbatas digunakan pada hal-hal yang memiliki pendidikan tinggi dan sukses dalam bisnis, birokrasi maupun usaha. Banyak istilah yang memiliki kesamaan makna dalam karier seperti *avocation, task, job, occupation, vocation dan position*. Sebagai bentuk okupasi atau kedudukan seseorang dalam posisi kerjanya ini dapat disesuaikan dengan pendapat dari Healy yang menyatakan bahwa karier merupakan urutan posisi utama yang diduduki oleh seseorang sepanjang hidupnya, sebelum pekerjaan, pekerjaan dan pasca pekerjaan, yang terjadi dari mulai belajar sampai mempunyai pekerjaan dan pensiunnya.

Donald E. Super yang juga dikutip Dewa Ketut Sukardi (1989a) menyatakan bahwa karier adalah serangkaian pekerjaan, kedudukan atau jabatan yang memperoleh prestasi disebabkan oleh kinerja yang baik pada pekerjaannya. Lebih lengkap lagi sebagaimana pendapat Ahmad Juntika (2006) Bimbingan karier merupakan usaha menolong seseorang dalam perencanaan, perkembangan dan penyelesaian problem-problem karier dalam jabatan atau tugas-tugas kerja, peningkatan kemampuan diri, memahami lingkungan kerja melalui perencanaan dan pengembangan karier, adaptasi kerja dan cara mengatasi problem-problemya.

Bila melihat gagasan Mohammad Surya seperti yang ditulis Dewa Ketut Sukardi (1989b) dalam bukunya menjelaskan bahwa bimbingan karier adalah strategi yang menggunakan pendekatan individual melalui wawancara yang dikemas dalam bentuk kegiatan penyuluhan atau workshop yang khusus membahas masalah problem dan pengembangan karier. Sebagaimana dikatakan oleh W.S Winkel

yang juga dikutip Dewa Ketut Sukardi (1995) mengatakan bahwa bimbingan karier adalah program bimbingan peningkatan keterampilan dan kemampuan atau kapasitas diri dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat sehingga memiliki kesiapan dan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang dihadapinya.

Sedikit berbeda pendapat Robert L. Gibson dan Marianne H. Mitchell (2011) dalam bukunya mengatakan bimbingan karier merupakan sekumpulan pengalaman kerja seseorang yang diperoleh dalam bidang tertentu seperti marketing yang sukses menjual melebihi target yang telah ditentukan, seorang guru yang berhasil mendampingi anak didiknya sampai mereka lulus semua dengan nilai di atas rata-rata dan lain sebagainya sehingga mereka berhak mendapatkan penghargaan berupa kenaikan jabatan dalam kariernya tersebut.

Bedasarkan definisi-definisi di atas dapat diketahui bahwa bimbingan karier merupakan suatu program peningkatan kompetensi bagi karyawan atau mencari kerja yang memiliki tujuan atau maksud memberikan keterampilan tambahan sebagai solusi atau pemecahan masalah atas tuntutan pekerjaannya sehingga mereka mampu beradaptasi dan memutuskan tindakan-tindakan yang akan diambilnya dengan bijak. Dengan kata lain bimbingan karier adalah suatu upaya bersama yang dilakukan secara komunikatif oleh bagian peningkatan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya sehingga apabila tercapai kemampuan atau target yang diinginkan oleh perusahaan atau lembaga yang menggunakan tenaga atau keterampilannya dalam menjawab tantangan dalam persaingan dalam pekerjaan yang diembannya, mereka berhak mendapatkan penghargaan atau peningkatan kedudukan, jabatan, atau gaji dalam kariernya.

B. Ruang Lingkup Bimbingan Konseling dan Karier

Ruang lingkup bimbingan dan konseling karier mencakup berbagai bidang penguatan seperti bimbingan pribadi, bimbingan Sosial, bimbingan belajar dan bimbingan karier. Ruang lingkup bimbingan karier terdiri atas pengembangan sikap yang meningkatkan produktivitas kinerja, pengembangan keterampilan, promosi jenjang karier, adaptasi masa awal transisi kerja, pengembangan kesadaran terhadap berbagai pilihan karier, informasi pekerjaan, ketentuan atau cara kerja dan pelatihan kerja, kesadaran akan hubungan kerja, kesadaran akan beragam tujuan hidup dengan nilai, bakat, minat, kecakapan, dan kepribadian yang diminati masing-masing. Secara berurutan dan berkesinambungan, kompetensi karier yang ada di sekolah bagi peserta didik difasilitasi bimbingan dan konseling karier sehingga dalam dalam setiap jenjang pendidikan baik dasar, menengah dan pendidikan tinggi mereka mampu memiliki kemandirian dan kreativitas yang tidak terbatas.

1. Bimbingan Pribadi

Bimbingan pribadi, membantu konsili menemukan dan mengembangkan pribadi yang mantap dan mandiri serta sehat jasmani dan rohani beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Bimbingan ini merupakan bimbingan dalam menghadapi keadaan atau situasi batinnya sendiri dan bagaimana mengatasi pergumulan atau pergolakan dalam dirinya baik dalam wilayah kerohanian, rohani, jasmani, waktu, dan sebagainya. Penguatan sikap dan kebiasaan serta pengembangan wawasan ini meliputi penguatan sikap dan perilaku beriman dan bertakwa terhadap tuhan yang maha esa.

Konsep bimbingan ini menurut Sukitman (2015) meliputi penguatan pemahaman tentang kekuatan diri dan

mengembangkannya untuk kegiatan-kegiatan yang kreatif dan produktif, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun peranannya dimasa depan. Penguatan pemahaman tentang bakat dan minat pribadi serta penyaluran dan mengembangkannya melalui kegiatan-kegiatan yang kreatif dan produktif. Penguatan pemahaman tentang kelemahan diri dan usaha-usaha penanggulangan. Penguatan kemampuan mengambil keputusan. Penguatan kemampuan mengarahkan diri sesuai dengan keputusan yang telah diambilnya. Penguatan dalam perencanaan dan penyelenggaraan hidup sehat, baik secara rohaniyah maupun jasmaniah.

2. Bimbingan Sosial

Bimbingan sosial, memotivasi mengenal dan berhubungan dengan lingkungan sosial yang dilandasi budi pekerti luhur, tanggung jawab kemasyarakatan dan kenegaraan. Bimbingan ini merupakan bimbingan dalam menghadapi keadaan atau situasi pergaulan dengan sesama dan bagaimana mengatasi pergumulan atau pergolakan yang terjadi dalam pergaulan sosial baik dalam etika, komunikasi dan hubungan-hubungan sosial masyarakat dan sebagainya. serta bimbingan dalam membina hubungan kemanusiaan dengan sesama diberbagai lingkungan di luar lingkungannya.

Konsep bimbingan ini menurut Prayitno dan Amti (2004) meliputi penguatan kemampuan berkomunikasi, baik melalui ragam lisan maupun tulisan secara efektif. Penguatan kemampuan menerima dan menyampaikan pendapat serta berargumentasi secara Dinamis, kreatif dan produktif. Penguatan kemampuan bertindak laku dalam hubungan sosial, baik di rumah, di sekolah, maupun di masyarakat luas dengan menjunjung tinggi tata karma, sopan santun, serta nilai-nilai agama, adat, hukum, ilmu, dan kebiasaan yang berlaku. Membangun hubungan yang dinamis, harmonis dan produktif

dengan teman sebaya, baik di sekolah yang sama, disekolah yang lain, di luar sekolah, maupun di masyarakat pada umumnya. Penguatan pemahaman kondisi dan peraturan sekolah serta upaya pelaksanaannya secara dinamis dan bertanggung jawab dan orientasi tentang hidup berkeluarga.

3. Bimbingan Belajar

Bimbingan belajar, mengarahkan siswa untuk mengembangkan diri, sikap dan kebiasaan belajar yang baik. Memacu siswa untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan serta menyiapkannya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Bimbingan belajar atau akademik ini memfokuskan pada model bimbingan yang tepat bagi siswa dengan kemampuan yang berbeda dalam menemukan cara belajar yang tepat atau memberikan solusi dalam memilih program studi yang sesuai dengan minat atau bakatnya dan dalam konsultasi ini diberikan pemahaman bagaimana mengatasi kesulitan-kesulitan yang mungkin muncul saat mengikuti proses pembelajaran atau berkaitan dengan tuntutan-tuntutan belajar di lembaga pendidikan yang diikutinya.

Bimbingan ini menurut Djumhur dan Surya (1982) dapat berupa penguatan sikap dan kebiasaan belajar yang efektif dan efisien serta produktif, baik dalam mencari informasi dari berbagai sumber belajar, bersikap terhadap guru dan nara sumber lainnya, mengerjakan tugas mengembangkan keterampilan dan menjalani program penilaian. Penguatan sistem belajar dan berlatih baik secara mandiri maupun kelompok. Penguatan penguasaan materi program belajar di sekolah sesuai dengan perkembangan ilmu, teknologi dan kesenian. Penguatan pemahaman dan pemanfaatan kondisi fisik, sosial, dan budaya yang ada dilingkungan sekitar dan masyarakat

untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan dan pengembangan diri serta orientasi untuk terus melanjutkan pendidikan sampai jenjang perguruan tinggi.

4. Bimbingan Karier

Bimbingan karier, merupakan bimbingan dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, memilih lapangan pekerjaan dan atau profesi tertentu sesuai dengan bakat dan minatnya serta membekali calon pencari kerja dengan berbagai keterampilan yang diperlukan supaya siap beradaptasi dengan jenis pekerjaan tersebut, dan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan inovasi maupun kompetisi pada saat sudah terjun di lapangan kerja yang telah dipilihnya.

Bimbingan ini mengarahkan dan merencanakan serta mengembangkan prospek dari masa depan karier yang digelutinya. Pembinaan ini menurut Tohirin (2007) meliputi penguatan pemahaman diri berkenaan dengan jenjang karier dari pekerjaan yang hendak dikembangkan. Penguatan orientasi kerja dan informasi karier dalam peningkatan kompetensi keahliannya, , khususnya karier yang memerlukan up date skill atau keterampilan sehingga mampu mengikuti perkembangan yang terjadi di pekerjaan atau profesi yang digeluti. Orientasi dan informasi terhadap dunia kerja yang mendukung peningkatan efisiensi kerja dan usaha memperoleh penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih baik. Orientasi dan informasi terhadap pendidikan atau pelatihan yang lebih tinggi sehingga bisa menambah kemampuannya khususnya pendidikan atau pelatihan yang sesuai dengan karier yang akan digeluti dan dihadapi dalam pekerjaan tersebut.

Bimbingan karier adalah untuk orang normal yang perlu di analisis untuk diarahkan. Beberapa pokok persoalan yang termasuk

dalam ruang lingkup bimbingan karier antara lain: analisis terhadap individu. Tanpa pengetahuan tentang dirinya, tidaklah mungkin individu memperoleh pekerjaan yang sesuai. Analisis diri terdiri dari : latar belakang keluarga, pendidikan atau sekolah, pengalaman kerja, kesehatan jasmani dan psikisnya dan cacat, kepribadian dan sikap, kemampuan, bakat dan prestasi belajar, cita-cita atau pandangan hidup, umur dan jenis kelamin serta hambatan-hambatan yang dialami.

Analisis terhadap lingkungan, meliputi masyarakat tempat individu tinggal, nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat, sosial ekonomi masyarakat dan lapangan kerja di masyarakat. Salah satu fungsi bimbingan karier adalah memberikan pengarahan kepada siswa pekerjaan apa yang cocok untuk dirinya, aktivitas kelompok, meliputi cara-cara memberikan bimbingan karier melalui kelompok dan konseling karier serta penempatannya. Dalam bimbingan karier diperlukan adanya konseling untuk memberikan pengarahan kepada anak-anak yang mengalami kesulitan dalam menghadapi problem jabatan yang akan dimasukinya kelak.

Analisis terhadap jabatan, meliputi informasi jenjang karier atau jabatan yang berisi tentang data, struktur, organisasi, klasifikasi, persyaratan, prosedur, pembagian tugas, kesempatan training, jaminan sosial, kesehatan hari tua, sistem penggajian, serta kemungkinan lainnya untuk memberikan kesempatan berkembang bagi pejuang karier, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A., & Rohani, A. (1991). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Renika Cipta.
- Djumhur, & Surya, M. (1982). *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. Ilmu.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2011). *Bimbingan dan Konseling*. Pustaka Pelajar.
- Hallen, A. (2002). *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*. Ciputat Press.
- Hamdani. (2012). *Bimbingan dan Penyuluhan*. Pustaka Setia.
- Kamisa. (1997). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Kartika.
- Latipun. (2015). *Psikologi Konseling*. UMM Press.
- Nurihsan, A. J. (2006). *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Belakang*. Rafika Aditama.
- Prayitno, & Amti, E. (2004). *Dasar - Dasar Bimbingan Konseling*. Renika Cipta.
- Salahuddin, A. (2010). *Bimbingan dan Konseling*. Pustaka Setia.
- Sukardi, D. K. (1989a). *Bimbingan Karir di Sekolah - Sekolah*. Ghalia Indonesia.
- Sukardi, D. K. (1989b). *Pendekatan Konseling Karir di dalam Bimbingan Karir (Suatu Pendahuluan)*. Ghalia Indonesia.
- Sukardi, D. K. (1995). *Proses Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. Rineka Cipta.
- Sukitman, T. (2015). *Panduan Lengkap dan Aplikatif Bimbingan Konseling Berbasis Pendidikan Karakter*. Diva Press.
- Tohirin. (2007). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah Berbasis Integrasi*. Raja Grafindo Persada.
- Winkel, W. S. (1997). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Grasindo.

PROFIL PENULIS



Akhsin Ridho, lahir 21 Maret 1983 di Desa Guwa Lor Kecamatan Kaliwedi Kabupaten Cirebon Propinsi Jawa Barat. Menempuh Pendidikan Formal di Madrasah Ibtidaiyah Hidayatul Mubtadiin lulus 1990, lanjut ke Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Ciwaringin tahun 1996, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Umum di SMUN 4 Cirebon tahun 1998, selanjutnya menempuh S1 di Sekolah Tinggi Agama Islam Cirebon tahun 2009, melanjutkan S2 di Institut Agama Islam Syekh Nurjati Cirebon tahun 2013 dan terakhir S3 Studi Agama Agama di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung tahun 2018.

BAB 5

HAKIKAT DAN TUJUAN BIMBINGAN KARIER



Endra Gunawan

BAB 5

HAKIKAT DAN TUJUAN BIMBINGAN KARIER

A. Hakikat Bimbingan dan Karir

Bimbingan dan Karir, pada hakikatnya membantu dan menuntun manusia agar dapat membawa dan mengarahkan tujuan hidup secara baik dan benar sesuai yang telah Allah gariskan menjadi Manusia yang bermanfaat untuk dirinya, keluarga, bangsa dan Negara serta agamanya. Tentu banyak sudut pandang dan tinjauan dari berbagai keilmuan dari pakar tentang hakikat bimbingan dan karir. Tinjauan Etimologis dan Terminology;

Secara *etimologis* kata bimbingan merupakan terjemahan dari kata "Guidance" berasal dari kata kerja "to guide" yang mempunyai arti "menunjukkan, membimbing, menuntun, ataupun membantu". Sesuai dengan istilahnya, maka secara umum bimbingan dapat diartikan sebagai suatu bantuan atau tuntunan.

1. Secara etimologis kata Bimbingan merupakan terjemahan dari kata "Guidance" berasal dari kata kerja "to guide" yang mempunyai arti " menunjukkan, membimbing, menuntun, ataupun membantu". Sesuai dengan istilahnya, maka secara umum bimbingan dapat diartikan sebagai suatu bantuan atau tuntunan.
 - a. Prayitno dan Erman Amti , mengemukakan bahwa bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seorang atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa agar orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan

mandiri dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.

- b. Djumhur dan Moh. Surya, berpendapat bahwa bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan yang terus menerus dan sistematis kepada individu dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, agar tercapai kemampuan untuk dapat memahami dirinya (*self understanding*), kemampuan untuk menerima dirinya (*self acceptance*), kemampuan untuk mengarahkan dirinya (*self direction*) dan kemampuan untuk merealisasikan dirinya (*self realization*) sesuai dengan potensi atau kemampuannya dalam mencapai penyesuaian diri dengan lingkungan, baik keluarga, sekolah dan masyarakat.

Penulis katakan, Bimbingan merupakan proses memberikan bantuan dari ahli atau seseorang yang paham akan persoalan serta permasalahan kepada klien atau seseorang dan sekelompok orang yang membutuhkan dengan tujuan memberikan semangat dan arah tujuan hidup agar potensi dirinya dapat berkembang dan memiliki tujuan serta arah sesuai yang diharapkan atau dicita - citakan dengan cara dibimbing atau dituntun.

2. Sedangkan *Konseling*, secara Etimologi berasal dari bahasa Latin "consilium "artinya "dengan" atau bersama" yang dirangkai dengan "menerima atau "memahami". Sedangkan dalam Bahasa Anglo Saxon istilah konseling berasal dari "*sellan*" yang berarti "menyerahkan" atau "menyampaikan"
- a. Menurut Prayitno dan Erman Amti, konseling adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancara konseling oleh seorang ahli (disebut konselor) kepada individu

yang sedang mengalami sesuatu masalah (disebut klien) yang bermuara pada teratasinya masalah yang dihadapi klien.

- b. Winkel, mendefinisikan konseling sebagai serangkaian kegiatan paling pokok dari bimbingan dalam usaha membantu konseli/klien secara tatap muka dengan tujuan agar klien dapat mengambil tanggung jawab sendiri terhadap berbagai persoalan atau masalah khusus.

Konseling bantuan yang diberikan konselor kepada konseli atau peserta didik dengan cara menggali permasalahan dengan cara interviu atau wawancara dengan tujuan agar konseli atau klien dapat memiliki solusi dan jalan keluar dari permasalahan yang dihadapinya secara mandiri sesuai harapan tanpa menimbulkan permasalahan baru.

B. Aspek - Aspek Bimbingan dan Karir

Menurut Tohirin (133: 2007) Beberapa aspek masalah karir yang membutuhkan pelayanan bimbingan karir di sekolah dan madrasah adalah :

- a. Pemahaman mengenai dunia kerja;
- b. Perencanaan dan pemilihan karir atau jabatan (profesi) tertentu;
- c. Penyediaan berbagai program studi yang berorientasi karir;
- d. Nila - nilai kehidupan yang mencakup karir;
- e. Cita - cita masa depan;
- f. Minat terhadap karir tertentu;
- g. Kemampuan/penguasaan terhadap karir tertentu;
- h. Bakat khusus terhadap karir tertentu;
- i. Kepribadian yang berkenaan dengan karir tertentu;
- j. Harapan keluarga;
- k. Masa depan karir yang akan diperoleh;

- l. Penyesuaian diri terhadap tuntutan-tuntutan;
- m. Pasar kerja;
- n. Kemungkinan pengembangan karir.

Secara umum, tujuan bimbingan karir dan konseling menurut Anas Salahudin (2010; 117) sebagai berikut :

- a. Memiliki pemahaman diri (kemampuan, minat, dan kepribadian) yang terkait dengan pekerjaan;
- b. Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi kerja;
- c. Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja. Dalam arti mau bekerja dalam bidang pekerjaan apa pun, tanpa merasa rendah diri, asalkan bermakna bagi dirinya, dan sesuai dengan norma agama;
- d. Memahami relevansi kompetensi belajar (kemampuan menguasai pelajaran) dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya masa depan;
- e. Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir, dengan cara mengenali cirri-ciri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosiopsikologis pekerjaan, prospek kerja, kesejahteraan kerja;
- f. Memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi;
- g. Mengenal keterampilan, minat, dan bakat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karir amat dipengaruhi oleh minat dan bakat yang dimiliki. Oleh karena itu, setiap orang harus memahami kemampuan dan minatnya, dalam bidang

pekerjaan apa yang dia mampu, dan apakah dia berminat terhadap pekerjaan tersebut;

- h. Memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat.

Pada aspek ini penulis memberikan pendapat bahwa pada kegiatan bimbingan karir ini klien atau peserta didik telah memiliki pengetahuan atau wawasan terkait bimbingan karir agar dapat mengarahkan dan mengelola potensi diri sehingga klien memiliki semangat dan kepercayaan diri untuk mengembangkan dan mengarahkan karir dengan terukur dan terencana dengan baik disertai rasa tanggung jawab pada diri dan lingkungan kerja.

C. Prinsip - Prinsip Bimbingan Karir

Beberapa prinsip - prinsip pada bimbingan karir merupakan arah menentukan pada pemilihan cita cita peserta didik atau klien untuk dapat menggapai tujuan atau cita - cita nya, ada beberapa prinsip - prinsip pada bimbingan karir di sekolah.

1. Prinsip-prinsip bimbingan karir meliputi :
 - a. Pemilihan karir lebih merupakan suatu proses dari suatu peristiwa;
 - b. Pemilihan dan penyesuaian karir dimulai dengan pengetahuan tentang diri. Individu harus memahami potensi ,bakat, minat dan kemampuanya;
 - c. Bimbingan karir haruslah merupakan suatu pemahaman diri;
 - d. Bimbingan karir membantu pemahaman dunia kerja dan pekerjaan dalam masyarakat;

- e. Dalam bimbingan karir termasuk pula pemberian informasi, keterangan mengenai latihan atau pendidikan yang diperlukan untuk memperoleh pengetahuan, berbagai keterampilan dan pola tingkah laku yang diperlukan untuk suatu pekerjaan;
 - f. Bimbingan karir merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh para konselor dalam memberikan rangsangan dan bantuan perencanaan karir, membuat keputusan dan penyesuaian karir.
2. Prinsip – prinsip bimbingan konseling karir disekolah adalah :
- a. Seluruh siswa disekolah hendaknya mendapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya dalam pencapaian karirnya secara tepat;
 - b. Program bimbingan karir hendaknya memiliki tujuan untuk merangsang perkembangan pendidikan siswa;
 - c. Setiap siswa hendaknya memahami bahwa karir itu adalah sebagai suatu jalan hidup dan pendidikan adalah sebagai persiapan untuk hidup;
 - d. Siswa hendaknya dibantu dalam mengembangkan pemahaman yang cukup memadai terhadap diri sendiri dan kaitanya dengan perkembangan social pribadi dan perencanaan pendidikan karir;
 - e. Siswa perlu diberikan pemahaman tentang dimana dan mengapa mereka berada dalam suatu alur pendidikannya;
 - f. Siswa dalam keseluruhan hendaknya dibantu untuk memperoleh pemahaman tentang hubungan antara pendidikannya dan karir;
 - g. Setiap siswa pada setiap tahap program pendidikannya hendaknya memiliki pengalaman - pengalaman yang berorientasi pada karir secara berarti dan realistik;

- h. Setiap siswa hendaknya memilih kesempatan untuk menguji konsep, berbagai ketrampilan dan peranannya guna mengembangkan nilai-nilai dan norma yang memiliki aplikasi bagi karir dimasa depannya;
- i. Program bimbingan karir disekolah hendaknya diintegrasikan secara fungsional dengan program pendidikan pada umumnya dan program bimbingan konseling pada khususnya;
- j. Program bimbingan karir disekolah hendaknya berpusat dikelas dengan koordinasi oleh pembimbing disertai partisipasi orang tua dan kontribusi masyarakat.



Gambar 5.1 Bimbingan Karir

D. Layanan Informasi Karir

Peserta didik sebagai makhluk Tuhan yang sangat butuh bimbingan dan tuntunan tentu membutuhkan pembimbing (konselor) yang sangat nyaman dan tahu banyak hal informasi terkait kebutuhan arah kehidupan selanjutnya. Peserta didik sebagai makhluk hidup tentu juga banyak kebutuhan untuk memenuhi keinginan dan harapannya,

tentunya banyak hal yang dipikirkan dan diharapkan diantaranya kebutuhan ekonomi, kebutuhan pekerjaan, kebutuhan biologis, kebutuhan jasmani serta kebutuhan lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan dan harapan tersebut sangat dibutuhkan layanan informasi yang detail dan akurat. Layanan informasi ini dirasa penulis sangat penting bagi peserta didik atau klien dikarenakan untuk menggali potensi diri baik minat dan bakat dibutuhkan layanan informasi yang *update* bagi peserta didik atau klien. Layanan informasi ini dapat memberikan pencerahan dan arahan serta tuntunan bagi peserta didik untuk mendapatkan bimbingan karir lebih baik dan terarah. Segala potensi diri baik bakat dan minat serta pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki peserta didik atau klien dapat terarah setelah mendapatkan layanan informasi.

1. Layanan Informasi Karir

Layanan informasi karir ini sangat penting diselenggarakan di sekolah (SMA/SMK) dan madrasah (MA/MAK) dengan tujuan memberikan bimbingan dan arahan tentang informasi karir (pekerjaan atau profesi) bagi peserta didik. Layanan informasi karir juga dapat mendorong serta memotivasi para peserta didik untuk dapat menggali potensi diri baik untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian di segala bidang sehingga kelak dapat dikembangkan menjadi potensi dan prestasi. Peserta didik dengan mendapatkan layanan informasi karir dapat mengetahui informasi secara data dan fakta terkait karir (pekerjaan atau profesi) yang telah diraih oleh individu atau manusia lainnya. Dengan layanan informasi karir para peserta didik dapat mengetahui dan memahami sebuah karir (pekerjaan atau profesi) yang akan diraih atau di cita - citakan.

2. Bidang Bimbingan Karir

Salah satu bidang dalam Bimbingan Konseling adalah bidang bimbingan karir dengan maksud memberikan bimbingan karir dalam mempersiapkan diri dan menggali potensi bakat dan minat serta keterampilan keahlian para peserta didik menghadapi dunia kerja dalam memilih dan mendapatkan karir (pekerjaan atau profesi) tertentu di lembaga/instansi atau perusahaan. Bidang bimbingan karir memberikan informasi sebelum para peserta didik terjun langsung atau memangku jabatan tersebut.

3. Tujuan Layanan Informasi Karir

Layanan informasi karir bertujuan membantu peserta didik untuk mengetahui dan memahami di segala bidang karir serta dapat mengarahkan dan menggali potensi diri secara tepat sesuai harapan dan cita - citanya.

E. Pentingnya Bimbingan Karir

Bimbingan karir tentu sangat dibutuhkan dan penting guna menunjang arah tujuan para peserta didik atau siswa setelah menempuh sekolah atau lulus sekolah bahkan kuliah. Tanpa bimbingan karir tentu tujuan dan arah klien atau manusia akan terjun bebas mendapatkan pekerjaannya, dengan bimbingan karir peserta didik akan memahami dan mengetahui apa saja yang telah menjadi cita cita atau tujuan yang telah direncanakan dan diharapkan sesuai dengan keinginan. Penulis coba uraikan dimana pentingnya bimbingan karir bagi peserta didik atau individu dalam meraih tujuan dan harapan secara maksimal sesuai potensi yang dimilikinya.

1. Fokus Pada Rencana (Cita - cita)

Dengan mendapatkan bimbingan karir peserta didik agar tetap fokus pada cita cita yang di dambakan dan harus di prospek (di asah

keterampilan dan keahlian) dengan baik dan secara maksimal sesuai bakat dan minat sehingga dapat peminatan dan pencerahan.

2. Progres Tahapan

Dengan bimbingan karir peserta didik dapat mengetahui tahapan yang harus dilalui atau di tempuh sesuai tahapan secara kontinu dilakukan.

3. Ukur Potensi Diri

Secara berkala peserta didik dapat mengetahui segala kelebihan dan kekurangan diri sehingga dapat memperbaiki dan memaksimalkan dengan terukur secara optimal. Potensi diri (keterampilan dan keahlian) dapat dipelajari, dilatih dan diuji cobakan sesuai minat dan bakat.

4. Kelola Informasi

Begitu pentingnya bimbingan karir maka sangat dibutuhkan informasi secara lengkap dan detail yang terkait cita - cita dan tujuan, tentu informasi yang didapat secara lengkap dan update sangat menentukan dalam memahami dan mengarahkan serta pencerahan peminatan sesuai tujuan rencana.

5. Sosialisasi dan Adaptasi

Bimbingan karir memberikan pengetahuan dengan tujuan agar dapat bersosialisasi dan adaptasi sesuai cita - cita yang akan di tuju. Sosialisasi dan adaptasi memiliki tujuan agar peserta didik memiliki wawasan pengetahuan dan pengalaman pada pekerjaan atau profesi yang diinginkan sesuai minat dan bakat.

6. Hindari Frustasi dan Kecewa

Dengan bimbingan karir peserta didik dapat menghindari frustasi dan kecewa ketika tujuan atau cita cita gagal diraih, ada

beberapa tujuan yang dapat di dapat sesuai potensi diri. Maka dengan bimbingan karir ada pilihan cita - cita yang lain dapat dipilih dan tempuh untuk menutupi kegagalan tujuan awal. Hindari frustrasi dan kecewa agar potensi diri tidak menjadi sia - sia dan tersesat menghadapi kehidupan.

Betapa pentingnya bimbingan karir bagi peserta didik atau siswa agar segala kemampuan atau potensi diri pada siswa memiliki arah dan tujuan sesuai dengan cita - cita dan tujuan yang di inginkan perlu mendapatkan pencerahan dan arahan dari para ahli atau konselor, jika siswa tidak memiliki atau mendapatkan pencerahan dan bimbingan karir maka ada kemungkinan mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai di harapkan sesuai minat dan bakat. Pada intinya di diri manusia memiliki potensi diri minat dan bakat yang harus dikembangkan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki berdasarkan informasi yang didapatkan. Dengan bimbingan karir menghindarkan peserta didik dari kegagalan dan putus asa serta kegelapan dalam meraih masa depan, dengan bimbingan karir peserta didik atau siswa dapat meraih kehidupan yang gemilang dengan bahagia lahir dan bathin.



Gambar 5.2 Pilihan Karir

DAFTAR ISI

- Dewa Ketut Sukardi. 2003. Analisis Tes Psikologis. Jakarta: Rineka Cipta
- Ki Fudyartama. 2004. Pengantar Psikodiagnostik. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Tohirin. 2007. Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah. Jakarta: Rajawali Press
- Salahudin, Anas. 2010. Bimbingan & Konseling. Bandung: Pustaka Setia.
- <https://bdkpalembang.kemenag.go.id/berita/hakekat-bimbingan-konseling>. 22 Okt 2021; 22.16.
- <https://yuliantimediabkiblog.wordpress.com/2014/04/08/hakikat-bimbingan-konseling-2/> . 22 Okt 2021; 22.21.
- <http://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB21414361089.pdf> 30 Okt 2021; 22.02.
- <http://aniendriani.blogspot.com/2011/03/prinsip-prinsip-bimbingan-karir.html> 30 Okt 2021; 22.48
- <https://diahkartikasarii.wordpress.com/> Gambar: Bimbingan Karir . 01 Nov 2021 10.48
- <http://indonesiakonselor.blogspot.com/2013/01/pengertian-bimbingan-karier.html> Gambar: Pilihan Karir, 01 Nov 2021 10.52

PROFIL PENULIS



Endra Gunawan, Lahir di Jakarta pada 19 Maret 1981, Penulis pernah menempuh pendidikan di Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP UT Jakarta 2000, Diksatrasia FKIP UNTIRTA Serang Tamat 2005, Pascasarjana Magister Pendidikan UHAMKA Jakarta Tamat 2010, Prodi Bimbingan Konseling (BK) di UNINDRA Jakarta Tamat 2015. selain menempuh pendidikan formal penulis juga pernah menempuh Pendidikan Non Formal di Sekolah Demokrasi Tangerang pada 2010, Madrasah Anti Korupsi (MAK) di Kampus UMT Tahun 2016, Relawan KIPP, Sekolah Politik Ekonomi Pembangunan 2021. Penulis selain aktif di kegiatan Pendidikan juga aktif di Sosial Kemanusiaan dan Kemasyarakatan dan pada 2013 hingga kini menjadi Pekerja Sosial di Kementerian Sosial RI. Selain aktif di Organisasi Sosial aktif juga di Kegiatan Pemberdayaan. Penulis mengabdikan di STIKes YATSI Tangerang, Sekolah Tinggi Farmasi Muhammadiyah Tangerang, dan sebagai Tutor pada UT Serang. Hingga kini penulis masih tercatat sebagai mahasiswa Program Doktor di UNINUS Bandung.

BAB 6

PRINSIP-PRINSIP

BIMBINGAN KARIER



Nunik Yudaningsih

BAB 6

PRINSIP-PRINSIP BIMBINGAN KARIER

Prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh seseorang/ kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Arti kata prinsip dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah asas (kebenaran yg menjadi pokok dasar berpikir, bertindak, dsb). Sebuah prinsip merupakan roh dari sebuah perkembangan ataupun perubahan, dan merupakan akumulasi dari pengalaman ataupun pemaknaan oleh sebuah objek atau subjek tertentu.

Bimbingan di artikan sebagai bantuan yang diberikan kepada individu untuk dapat memilih, mempersiapkan diri dan memangku suatu jabatan yang dipilih. Pengertian lain menyebutkan bahwa Bimbingan adalah proses untuk membantu individu memahami dirinya dan dunia disekelilingnya supaya ia dapat menggunakan kemampuan dan bakat yang ada dengan optimal. Bimbingan adalah bantuan yang diberikan kepada individu (peserta didik) agar dengan potensi yang dimiliki mampu mengembangkan diri secara optimal dengan jalan memahami diri, memahami lingkungan, mengatasi hambatan guna menentukan rencana masa depan yang lebih baik.

Menurut Prayitno dan Erman Amti, Bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seseorang atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja, atau orang dewasa; agar orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku. Sementara Bimo Walgito,

BIMBINGAN KARIER : IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER

mendefinisikan bahwa bimbingan adalah bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu atau sekumpulan individu dalam menghindari atau mengatasi kesulitan-kesulitan hidupnya, agar individu dapat mencapai kesejahteraan dalam kehidupannya

Selain yang telah dikemukakan di atas pengertian bimbingan adalah proses layanan yang diberikan kepada individu guna membantu mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam membuat pilihan-pilihan, rencana-rencana dan interpretasi-interpretasi yang diperlukan untuk menyesuaikan diri yang baik. Dapat disimpulkan bahwa bimbingan adalah suatu proses bantuan yang gunanya untuk membantu individu untuk memahami dirinya dan dunia sekelilingnya supaya ia dapat menggunakan kemampuan dan bakat yang ia miliki secara optimal.

Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Dalam hal ini yang dimaksud dengan karir ialah suatu rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman maupun aktivitas kerja selama rentang waktu pada kehidupan seorang individu serta merupakan rangkaian aktivitas kerja berkelanjutan. Karir yakni kondisi yang dapat menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seorang individu dalam organisasi sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut. Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Karir dapat menunjukkan peningkatan maupun perkembangan pegawai secara individu pada suatu jenjang yang di capai selama masa kerjanya didalam organisasi. Adapun beberapa contohj dari karir misalnya seperti pada tenaga pendidik: guru, dosen, tutor, konselor dan lain-

lain. Dan pada tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, administrasi, pengawas sekolah, pustakawan dan lain-lain.

Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Dalam hal ini yang dimaksud dengan karir ialah suatu rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman maupun aktivitas kerja selama rentang waktu pada kehidupan seorang individu serta merupakan rangkaian aktivitas kerja berkelanjutan. Karir yakni kondisi yang dapat menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seorang individu dalam organisasi sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut. Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Karir dapat menunjukkan peningkatan maupun perkembangan pegawai secara individu pada suatu jenjang yang di capai selama masa kerjanya didalam organisasi. Adapun beberapa contohj dari karir misalnya seperti pada tenaga pendidik: guru, dosen, tutor, konselor dan lain-lain. Dan pada tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, administrasi, pengawas sekolah, pustakawan dan lain-lain.

Berikut Ini Merupakan Pengertian Karir Menurut Para Ahli. Henry Simamora (2007 : 412) Karir merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Pendapat Eithzal Rivai (2009: 264) Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Pengertian karir Menurut Irianto (2001 : 94) karir meliputi elemen-elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkenaan dengan kebijakan kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan organisasi, sedangkan elemen subyektif menunjuk pada kemampuan

seseorang dalam mengelola karir dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya dengan mengubah pekerjaan/jabatan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (misalnya dengan mengubah harapan). Dapat disimpulkan bahwa karir adalah semua urutan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan dan perilaku yang pernah dijalani atau diduduki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya, yang merupakan sejarah hidupnya dalam bekerja.

A. Pengertian Bimbingan Karir

Istilah Bimbingan Karir di masa lampau seringkali diartikan sebagai *Vocational Guidance* atau bimbingan jabatan/vokasional, namun keduanya mempunyai makna dan ruang lingkup yang berbeda. Bimbingan Karir lebih menitikberatkan pada perencanaan kehidupan dengan mempertimbangkan potensi diri serta lingkungan agar dapat berperan secara positif dalam masyarakat.

Sedangkan Bimbingan vokasional lebih menitikberatkan pada pemberian informasi pasar kerja dan jabatan (Sukardi, 2003:20-21). Syamsu Yusuf (2006:38) mengemukakan bahwa bimbingan karir merupakan layanan pemenuhan perkembangan siswa terkait dengan kemampuan kognitif, afektif, maupun keterampilan siswa dalam mewujudkan konsep diri, pengetahuan, dan proses pengambilan keputusan dalam kehidupan sosial budaya dalam kehidupannya yang secara terus menerus berubah.

Menurut Hikmawati Bimbingan Karir adalah bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai informasi, serta memilih dan mengambil keputusan karir. Bimbingan karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau

jabatan/profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan tersebut dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari pekerjaan yang telah dimasuki. Bimbingan karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu memecahkan masalah karir untuk memperoleh penyesuaian diri sebaik-baiknya dengan masa depannya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Bimbingan karir merupakan bagian dari bimbingan dan konseling keseluruhan
2. Bimbingan karir merupakan suatu program pemberian bantuan kepada individu, baik orang muda maupun dewasa, dengan maksud agar mereka:
 - a. Dapat memahami dirinya dengan sebaik-baiknya, yaitu mengenal segala kemampuan, minat, sifat, pribadi dan nilai-nilai yang dimilikinya.
 - b. Dapat memahami dunia kerja dengan sebaik-baiknya, yang meliputi jenis-jenis pekerjaan/jabatan yang ada, syarat-syarat atau karakteristik tenaga yang diperlukan, kondisi-kondisi kerja dan sebagainya.

Bimbingan karir pada hakekatnya merupakan salah satu upaya pendidikan melalui pendekatan pribadi dalam membantu individu untuk mencapai kompetensi yang diperlukan dalam menghadapi masalah-masalah karir. "Bimbingan karir/jabatan merupakan usaha membantu individu dalam memecahkan masalah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri dan lingkungannya" (Ahmadi dan Rohani, 1991:172).

Dari beberapa pendapat ahli diatas tentang bimbingan karir, dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir membahas konteks yang lebih luas dari bimbingan vokasional. Bimbingan karir

menitikberatkan pada persiapan perencanaan kehidupan dalam memecahkan masalah karir, memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya antara kemampuan dan lingkungan hidupnya, sehingga dapat berperan secara positif dalam masyarakat untuk memperoleh keberhasilan dalam perjalanan hidupnya.

B. Tujuan Bimbingan Karir

Syamsu Yusuf (2006:43) mengemukakan tujuan bimbingan dan konseling yang terkait dengan aspek karir diantaranya adalah memiliki pemahaman diri (kemampuan dan minat) yang terkait dengan pekerjaan, memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir seperti persyaratan dan ciri-ciri pekerjaan, prospek kerja dan kesejahteraan kerja, memiliki kemampuan merancang kehidupan secara rasional, dapat mengarahkan dirinya pada kegiatan- kegiatan yang relevan dengan karir yang dicita-citakan, serta memahami kemampuan dan minat pekerjaan yang dirasa mampu.

Hal senada juga dikemukakan oleh Sukardi (2003:31-32) tujuan bimbingan karir di sekolah secara umum yaitu membantu siswa dalam pemahaman dirinya dan lingkungannya, dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengarahan kegiatan-kegiatan yang menuju kepada karir dan cara hidup yang akan memberikan rasa kepuasan karena sesuai, serasi, dan seimbang dengan diri dan lingkungannya.

Secara Umum tujuan bimbingan karier adalah sebagai berikut:

1. Memiliki pemahaman diri (kemampuan, minat, dan kepribadian) yang terkait dengan pekerjaan;
2. Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karier yang menunjang kematangan kompetensi kerja;

3. Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja. Dalam arti mau bekerja dalam bidang pekerjaan apa pun, tanpa merasa rendah diri, adalkan bermakna bagi dirinya dan sesuai dengan norma agama;
4. Memahami relevansi kompetensi belajar (kemampuan mengauasai pelajaran) dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita cita kariernya masa depan;
5. Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karier, dengan cara mengenali ciri cirri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosiopsikologis pekerjaan, prospek kerja, dan kesejahteraan kerja;
6. Mengenal keterampilan, minat, dan bakat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karier amat dipengaruhi oleh minat dan bakat yang dimiliki. Oleh karena itu, setiap orang harus memahami kemampuan dan minatnya, dalam bidang pekerjaan apa dia mampu, dan apakah dia berminat terhadap pekerjaan tersebut;
7. Memiliki kemampuan atau kematangan untuk mengambil keputusn karier;
8. Memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Secara rinci, tujuan dari bimbingan karier tersebut adalah untuk:

1. Dapat memahami dan menilai dirinya, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, dan cita-citanya.

2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
3. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, serta memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
4. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul, yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
5. Dapat merencanakan masa depannya, serta menemukan karier dan kehidupannya yang serasi atau sesuai.

Dari uraian tersebut, tampak bahwa bimbingan karier 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 dapat memadukan apa yang dituntut oleh suatu pekerjaan atau karier dengan kemampuan atau potensi yang ada dalam diri. Apabila terdapat hambatan-hambatan maka hambatan apa yang sekiranya ada dan bagaimana cara mengatasinya. Dengan mengatasi hambatan yang mungkin ada, berarti salah satu masalah telah dapat diatasinya.

C. Prinsip-prinsip Bimbingan Karier

Terdapat beberapa prinsip dasar yang dipandang sebagai fondasi atau landasan bagi layanan bimbingan karier. Prinsip-prinsip ini berasal dari konsep filosofis tentang kemanusiaan yang menjadi

dasar bagi pemberian layanan bantuan atau bimbingan karier, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Prinsip-prinsip itu adalah sebagai berikut:

1. Bimbingan Karier Ditujukan Bagi Semua Individu.

Prinsip ini berarti bahwa bimbingan karier diberikan kepada semua individu atau peserta didik, baik yang tidak bermasalah maupun yang bermasalah; baik pria maupun wanita, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa. Dengan demikian, bimbingan karier merupakan suatu proses bantuan atau layanan yang berkelanjutan dalam seluruh perjalanan hidup seseorang; bukan merupakan peristiwa yang terpilah satu sama lainnya.

2. Bimbingan Karier Merupakan Bantuan yang Diberikan Kepada Individu yang Sedang dalam Proses Berkembang.

Dengan demikian, ciri-ciri dan tugas tugas perkembangan pada tahap tertentu hendaknya dijadikan dasar pertimbangan dalam setiap kegiatan bimbingan karier. Dalam hal ini pendekatan yang digunakan dalam bimbingan karier lebih bersifat preventif dan pengembangan dari pada penyembuhan (kuratif); dan lebih diutamakan teknik atau pendekatan dalam setting (adegan) kelompok daripada perseorangan (individual). Pendekatan preventif adalah layanan bimbingan untuk mencegah individu/klien agar tidak terjerumus kepada masalah dalam proses pengembangan dirinya. Pendekatan pengembangan adalah layanan bimbingan untuk memfasilitasi laju perkembangan individu/klien. Pendekatan kuratif adalah layanan bimbingan untuk menyembuhkan individu/klien dari masalah psikologis atau model pencarian jalan keluar dari masalah yang dihadapi individu.

3. Bimbingan Karier Bersifat Individual.

Setiap individu bersifat unik (berbeda satu sama lainnya), dan melalui bimbingan karier individu dibantu untuk memaksimalkan perkembangan keunikannya tersebut. Prinsip ini juga berarti bahwa yang menjadi fokus sasaran bantuan adalah individu, meskipun layanan bimbingannya menggunakan teknik kelompok.

4. Bimbingan Karier Menekankan Hal Yang Positif.

Dalam kenyataan masih ada individu yang memiliki persepsi yang negatif terhadap bimbingan karier karena bimbingan karier dipandang sebagai satu cara yang menekan aspirasi. Sangat berbeda dengan pandangan itu, bahwa dalam hal ini bimbingan karier sebenarnya merupakan proses bantuan yang menekankan pengembangan kekuatan dalam diri dan kesuksesan, karena bimbingan karier merupakan cara untuk membangun pandangan yang positif terhadap diri sendiri, memberikan dorongan, dan peluang untuk berkembang.

5. Bimbingan Karier Merupakan Usaha Bersama.

Bimbingan karier bukan hanya tugas atau tanggung jawab konselor, tetapi juga tugas guru dan kepala sekolah. Mereka sebagai tim kerja terlibat dalam proses bimbingan karier. Program bimbingan karier akan berlangsung efektif apabila ada upaya kerja sama antar personel sekolah, juga dibantu oleh personel dari luar sekolah, seperti orang tua siswa atau para spesialis.

6. Pengambilan Keputusan Merupakan Hal yang Esensial dalam Bimbingan Karier.

Bimbingan karier diarahkan untuk membantu individu agar dapat melakukan pilihan dan mengambil keputusan kariernya. Bimbingan karier berperan untuk memberikan informasi dan nasihat kepada individu. Hal itu sangat penting baginya dalam mengambil keputusan kariernya. Kehidupan karier individu diarahkan oleh tujuan kariernya, dan bimbingan karier memfasilitasi individu untuk mempertimbangkan, menyesuaikan diri, dan menyempurnakan tujuan karier melalui pengambilan keputusan yang tepat dan bertanggung jawab atas keputusan itu. Kemampuan individu untuk membuat pilihan secara tepat bukan kemampuan bawaan, tetapi kemampuan yang harus dikembangkan. Oleh karena itu, bimbingan karier tidak sekadar memperhatikan hak individu untuk menentukan pilihan atau mengambil keputusan sendiri, tetapi juga membantu individu agar memperoleh keterampilan dalam mengembangkan cara-cara pemenuhan pilihan/putusan itu secara bertanggung jawab.

7. Bimbingan Karier Berlangsung dalam Berbagai Latar Kehidupan.

Pemberian layanan bimbingan karier tidak hanya berlangsung di sekolah, tetapi juga di lingkungan keluarga, perusahaan/industri, lembaga pemerintah/swasta, dan masyarakat. Bidang layanan bimbingan karier pun bersifat multi-aspek, yaitu meliputi aspek pribadi, sosial, dan pendidikan yang terkait dengan karier.

Prinsip-prinsip bimbingan karir meliputi : (1) Pemilihan karir lebih merupakan suatu proses dari suatu peristiwa, (2) Pemilihan dan penyesuaian karir dimulai dengan pengetahuan tentang diri. Individu harus memahami potensi ,bakat, minat dan kemampuannya. (3)

Bimbingan karir haruslah merupakan suatu pemahaman diri, (4) Bimbingan karir membantu pemahaman dunia kerja dan pekerjaan dalam masyarakat (5) Dalam bimbingan karir termasuk pula pemberian informasi, keterangan mengenai latihan atau pendidikan yang diperlukan untuk memperoleh pengetahuan, berbagai keterampilan dan pola tingkah laku yang diperlukan untuk suatu pekerjaan (6) Bimbingan karir merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh para konselor dalam memberikan rangsangan dan bantuan perencanaan karir, membuat keputusan dan penyesuaian karir.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Endriani. (2001). Prinsip-Prinsip Bimbingan Karir. Jakarta. Rhineka Cipta.
- Ahmadi, Ahmad Rohani. 1991. Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Fenti Hikmawati. *Bimbingan Konseling*, 2011, Jakarta : Raja Grafindo
- <http://ragambimbingankonseling.blogspot.com/2016/10/prinsip-bimbingan-karir.html>
- <https://educhannel.id/blog/artikel/prinsip-prinsip-bimbingan-karir.html>
- <http://dahrainihannum.blogspot.com/2016/10/tujuan-fungsi-dan-prinsip-prinsip.html>
- <https://selladwi.wordpress.com/2013/12/17/makalah-bimbingan-dan-konseling-karir/>
- <http://bk13124-terra.blogspot.co.id/2015/01/konsep-dasar-bimbingan-konseling-karir.html>
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Prinsip>
- <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-karir/>
- Prayitno, Dkk, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, Rineka cipta :Jakarta,1994.
- Prayitno, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, Jakarta:PT Rineka Cipta,2009.
- Prayitno, *Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling di Sekolah*,
- Sukardi, Dewa Ketut. 2003. *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. Denpasar: Ghalia Indonesia.
- Walgito, Bimo, *Bimbingan dan Konseling Studi dan Karier*, Yogyakarta: ANDI

Yusuf, Syamsu. 2006. *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

PROFIL PENULIS



Dr. Nunik Yudaningsih, S.Pd., M.Pd., lahir di Ciamis pada tahun 1985. Anak ke 1 dari 2 bersodara yang lahir dari pasangan Drs.H.Jahidin dan Ibu Hj.Edah Sukaedah. Menikah dengan Dr. Dirmana M.Pd di karuniaai 4 orang anak, Nanda Yuda Mandalika, Tria Widianingsih, Zahira Waillah (Alm) dan Zahida Waizhah (Alm). Tempat tinggal Dus.Lebaksari Desa Batumalang Kec.Cimerak, Kabupaten Pangandaran. Sekarang menjadi Dosen tetap di AMIK Citra Buana Indonesia Sukabumi. Sejak tahun 2015, dengan Jabatan Fungsional Lektor. Lulus sebagai Pendidik Profesional (SerDos) tahun 2017. Menyelesaikan S1 di Pendidikan Biologi Universitas Siliwangi Tasikmalaya(UNSIL), S2 di Manajemen Pendidikan Universitas Galuh Ciamis (UNIGAL) dan S3 di Manajemen Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung (UNINUS).

Riwayat kerja: Tahun 2007 s/d Tahun 2015 Guru honor SMPN 1 Atap Cimerak Mata Pelajaran IPA, dan Guru SMAN I Parigi Mata Pelajaran Pendidikan Lingkungan Hidup. Pengalaman kerja lainnya Tahun 2014 Tim 11 NU Kabupaten Pangandaran, Tahun 2015 Tim Seleksi KPU Kabupaten Pangandaran, Tahun 2016 Tim Seleksi Kepala DINAS Kabupaten Pangadaran. Tahun 2018 menjadi KPAD Kabupaten Pangandran dan Tahun 2019 Pendamping UMKM Jabar Juara Kabupaten Pangandaran.

Dalam pembuatan karya ilmiah telah terbit 8 Journal dan 2 Buku, yakni buku yang Berjudul Manajemen Pembangunan Wilayah Strategi dan Inovasi dan Buku Model Pembelajaran *Era Society 5.0*

BAB 7

PENYELENGGARAAN BIMBINGAN KARIER



Mansur

BAB 7

PENYELENGGARAAN BIMBINGAN KARIER

A. Pendahuluan

Penyelenggaraan bimbingan karir perlu diprioritaskan dalam upaya membantu anak didik menguatkan pilihannya dan pengembangan karirnya sejalan dengan bidang yang telah ditekuninya. Membangun *soft skill* dan membangun *hard skill* harus dirangkai secara sinergis. Untuk itu, diperlukan kolaborasi produktif antara guru konseling dengan guru mata pelajaran, ataupun vokasional. Program bimbingan karir berpengaruh kuat terhadap peningkatan orientasi karir anak didik berdasarkan aspek-aspek sikap terhadap karir membuat keputusan dan informasi dunia kerja (Trisnowati, 2016). Peran bimbingan karir dalam memilih jenis pekerjaan menunjukkan bahwa layanan bimbingan karir dapat membantu siswa dalam memilih jenis pekerjaan (Kusumaningtyas, 2016). Hal ini menunjukkan, bahwa kemampuan siswa dalam memilih jenis pekerjaan serta kemampuan dalam merencanakan ragam pekerjaannya yang selaras dengan cita-citanya. Jadi, kemampuan merencanakan masa depan yaitu dengan cara merancang masa depan secara rasional untuk mendapatkan peran-peran yang diminati sesuai kemampuan dan sesuai kondisi sosial ekonomi. Peran Guru Bimbingan Konseling (BK) dalam pelaksanaan program pelayanan bimbingan karir sangat berpengaruh dalam pemahaman tentang informasi karir dan pilihan karir. Untuk itu, perlu langkah-langkah terprogram dalam penyelenggaraan bimbingan karir (Kumara and Lutfiyani, 2017).

B. Paket Bimbingan Karir

Yang dimaksud dengan paket bimbingan karir adalah paket-paket yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan untuk merealisasikan bimbingan karir. Paket-paket tersebut mencakup beberapa hal (Muhammad, 2021):

1. Paket 1 Tentang Pemahaman Diri

Yang dimaksud dengan pemahaman diri adalah untuk membantu siswa agar mengetahui dan memahami siapa sebenarnya dirinya dan dapat pula mengenali potensi minat dan bakat yang melekat pada dirinya. Untuk mendukung paket pemahaman diri, maka paket ini berisi tentang:

- a. Pengantar pemahaman diri;
- b. Bakat, potensi dan kemampuan;
- c. Cita-cita atau gaya hidup;
- d. Sikap.

2. Paket 2 Tentang Mengenai Nilai-Nilai

Paket mengenai nilai-nilai berkaitan apa yang ada dalam dirinya dan masyarakat. Paket ini berisikan hal-hal yang berkaitan dengan:

- a. Nilai kehidupan;
- b. Saling mengenal nilai dengan orang lain;
- c. Pertentangan nilai-nilai dalam diri sendiri;
- d. Pertentangan nilai-nilai sendiri dengan nilai-nilai orang lain;
- e. Nilai-nilai yang bertentangan antar kelompok atau masyarakat;
- f. Bertindak atas dasar nilai-nilai sendiri.

3. Paket 3 Berkaitan dengan Pemahaman Lingkungan

Paket tiga ini berfungsi untuk memahami kondisi lingkungan dan langkah yang tepat dalam hal berkaitan dengan lingkungan sekitar. Jadi paket ini layak berisikan:

- a. Informasi Pendidikan;
- b. Kekayaan daerah serta pengembangannya;
- c. Informasi jabatan.

4. Paket 4 Berhubungan dengan Hambatan dan Mengatasi Masalah

Dalam paket empat ini diharapkan siswa dapat mengenali hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan, diantaranya karir yang sesuai, dan setelah mengenali hambatan tersebut, siswa akan memecahkan hambatan yang ada. Untuk itu, paket ini berisikan:

- a. Faktor pribadi;
- b. Faktor lingkungan;
- c. Faktor manusia dan hambatannya;
- d. Cara mengatasi hambatan.

5. Paket 5 Berkaitan dengan Rencana Masa Depan

Paket Lima ini berisikan tentang empat aspek dalam merencanakan masa depan siswa. Dengan mengetahui dan memahami 4 aspek tersebut siswa dapat merencanakan dan mengelola hal-hal yang berkaitan dengan masa depannya. Maka dalam paket ini berisikan tentang:

- a. Merangkai informasi diri;
- b. Mengelola informasi diri;
- c. Mempertimbangkan alternative;

- d. Keputusan dan rencana;
- e. Merencanakan masa depan.

C. Bimbingan Karir Secara Intruksional

Pada dasarnya bimbingan karir tidak harus dilakukan di ruang bimbingan dan konseling, namun bisa juga dilaksanakan di ruang kelas pada saat pelajaran berlangsung bisa juga di luar kelas. Keuntungan dilaksanakan pada saat mata pelajaran berlangsung seorang guru dapat mengintegrasikan melalui contoh-contoh kasus yang ada pada pelajaran tersebut. Dengan adanya contoh kasus, anak didik akan mudah menerima dan memahami bagaimana karir tersebut bisa digambarkan dari sejak dini. Bukan hanya di Sekolah Menengah saja, namun bimbingan seperti ini bisa dilakukan sejak Sekolah Dasar (Sari, Istiqoma and Auliya, 2019). Menurut Mel Ruff, bimbingan karir akan lebih efektif apabila dalam tahun-tahun pertama mengenal pendidikannya. Artinya, bimbingan karir harus dipadukan dengan kurikulum sekolah, sehingga secara berkesinambungan akan terus dilakukan dari sekolah dasar hingga sekolah lanjutan (Wiyani and Irham, 2017).

Sedangkan bimbingan di luar sekolah, maka layak melibatkan berbagai pihak terutama orang tua dan masyarakat. Hal ini sangat mendukung program pemerintah yang disebut dengan Merdeka Belajar oleh Guru Penggerak. Untuk melaksanakan bimbingan di dalam ruang tertentu membutuhkan tenaga yang memadai. Sementara ketersediaan tenaga konseling sangat terbatas lebih-lebih di tingkat Sekolah Dasar. Beberapa contoh bimbingan yang dapat dilakukan sesuai dengan *setting* tempat, yaitu (Rohmah, 2018):

1. Ruang Bimbingan

- a. Bimbingan perorangan;
- b. Bimbingan kelompok;

- c. Biblioterapi/ bacaan;
- d. Video motivasi;
- e. Permainan/*game*;
- f. Konsultasi dengan orang tua.

2. Ruang Kelas

- a. Proses pembelajaran yang memadukan mata pelajaran dengan bimbingan karir;
- b. Paket bimbingan karir;
- c. Cerita atau bercerita.

3. Luar Sekolah

- a. Karyawisata karir;
- b. *Career day*;
- c. Ceramah narasumber;
- d. Observasi pekerjaan.

Kegiatan-kegiatan di atas merupakan bimbingan konseling karir yang dapat dilaksanakan dalam beberapa apa lingkungan yang berbeda. Pelaksanaan bimbingan konseling wawasan karir yang dilakukan di sekolah dasar baiknya mengacu pada aspek tugas perkembangan. Sedangkan pemahaman pendidik terhadap tugas tersebut akan memudahkan pemberian layanan dan disukai oleh anak didik.

Pada aspek perkembangan perilaku kewirausahaan pada peserta didik usia sekolah dasar adalah untuk menumbuhkan kemandirian yang berkaitan dengan kegiatan ekonomi. Internalisasi aspek perilaku kewirausahaan di sekolah dasar mencakup (Rohmah, 2018):

1. Pengenalan atau Pengetahuan

Pada pengembangan perilaku kewirausahaan di dalam ranah pengenalan atau pengetahuan adalah anak didik harus mengenali perilaku ekonomi, seperti hemat, giat, sungguh-sungguh dan kompetitif dalam keseharian di lingkungan terdekatnya. Dalam hal ini perilaku positif harus diterapkan. Misalnya, anak didik harus tahu manfaat pentingnya hidup hemat, melakukan setiap pekerjaan dengan giat dan sungguh-sungguh, serta memahami adanya kompetisi yang ketat di masa yang akan datang terutama dalam bidang pekerjaan.

2. Akomodasi atau Sikap

Di dalam pengembangan perilaku kewirausahaan pada ranah akomodasi atau sikap, anak didik harus memahami dan menerima perilaku ekonomis seperti hemat giat sungguh-sungguh, dan kompetitif dalam kesehariannya bahwa perilaku-perilaku tersebut menjadi bagian dari konsep dirinya. Misalnya, anak didik percaya diri bahwa perilaku hemat, giat, dan mau bersaing dengan terbuka, maka akan menjadi bagian dari kesehariannya, walaupun pelaksanaannya belum maksimal (Athanasou and Van Esbroeck, 2008).

3. Tindakan atau Perilaku

Pada arah pengembangan aspek pengembangan perilaku kewirausahaan pada ranah tindakan atau perilaku, peserta didik harus bisa menampilkan dan mempraktikkan tindakan sikap hemat, giat, ulet dan kompetitif dalam kehidupan sehari-hari di lingkungannya sebagai karakter dan kebiasaannya. Misalnya, anak didik menunjukkan perilaku rajin belajar, disiplin belajar dan rajin mengikuti aktivitas ekstrakurikuler yang dipilihnya. Dengan demikian peserta didik akhirnya mampu menentukan prioritas

kegiatan yang mana dianggapnya sesuai dengan dirinya (Young and Valach, 2019).

Aspek lain dalam bimbingan karir secara instruksional adalah aspek pengembangan wawasan dan kesiapan karir anak didik di sekolah dengan cara memprioritaskan pengenalan dan pemahaman dunia karir pada lingkungan terdekatnya. Artinya, anak didik mengetahui apa saja pekerjaan dan apa saja yang harus dilakukan untuk menggapai pekerjaan yang diinginkan. Aspek pengembangan wawasan dan kesiapan karir antara lain (Pujiastuti, Fitri and Hidayat, 2020; Rohmah, 2018):

1. Ranah Pengenalan dan Pengetahuan

Pada ranah ini peserta didik harus mengenali berbagai aktivitas dan macam-macam pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungannya, misalnya, peserta didik mengenal pekerjaan orang tua, paman atau tetangganya, seperti berprofesi sebagai guru, polisi, karyawan Bank, petani, pedagang dan sebagainya.

2. Ranah sikap

Pengembangan yang akan dicapai pada ranah sikap ini, yaitu peserta didik harus mengenali beragam kegiatan dan pekerjaan orang yang lain dalam kehidupan sehari-hari, bahwa pekerjaan tersebut saling tergantung dan saling berhubungan. Oleh karena itu, peserta didik tidak boleh merendahkan suatu pekerjaan dan menyanjung pekerjaan yang lain. Misalnya, memahami bahwa pekerjaan sebagai petani sama pentingnya dengan pekerjaan sebagai dokter karena keduanya saling bergantung. Petani butuh arahan dan perawatan dokter manakala sakit, sedangkan dokter butuh petani menghasilkan beras sebagai bahan pokok makanan (Rohmah, 2018).

3. Ranah Tindakan

Pada arah pengembangan yang akan dicapai dalam ranah tindakan, yaitu peserta didik harus mengekspresikan berbagai macam kegiatan dan pekerjaan yang ada di sekitarnya dalam bentuk menghargai dan menampilkan sikap yang positif dari pekerjaan-pekerjaan tersebut. Artinya, peserta didik mampu memunculkan tindakan positif untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dalam bentuk perilaku belajar yang mengarah pada cita-cita tersebut.

D. Bimbingan Karir dalam Bentuk Pengajaran Unit

Pelaksanaan bimbingan karir dalam unit sekolah dapat dilakukan secara individu maupun kelompok. Untuk itu, perlu dilakukan pemberian bantuan kepada anak didik secara terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh guru pembimbing agar setiap individu ataupun kelompok menjadi pribadi yang mandiri. Bimbingan karir merupakan layanan yang diberikan oleh Guru Bimbingan Konseling (BK) kepada peserta didik secara perorangan ataupun kelompok sebagai bentuk pemberian bantuan yang berhubungan dengan pemenuhan perkembangan peserta didik. Guru BK harus memfasilitasi aspek kehidupan siswa dalam perkembangan karirnya. Karir yang dimaksud adalah mencakup seluruh aspek kehidupan seseorang yang meliputi 3 aspek, yaitu (a) peran hidup (*life role*), misalnya sebagai pekerja, anggota keluarga, anggota masyarakat; (b) lingkungan hidup (*life setting*) misalnya, dalam keluarga, sekolah, lingkungan pekerjaan; (c) peristiwa kehidupan (*life event*) misalnya, saat masuk bekerja, dalam perkawinan, pindah tugas, kehilangan pekerjaan, mengundurkan diri dari bekerja (Rahmadani, 2021).

Tujuan dari bimbingan karir yakni memfasilitasi eksplorasi perkembangan aspirasi dan pengambilan keputusan karir selama

hidup peserta atau konseli. Untuk itu, peserta didik akan (Putranti and Safitri, 2017):

1. Memiliki pemahaman diri yang terkait dengan pekerjaan.
2. Memiliki pengetahuan tentang dunia kerja dan informasi karir yang mendukung kematangan karir.
3. Memiliki perilaku positif terhadap dunia kerja.
4. Memahami hubungan kemampuan menguasai mata pelajaran dengan keterampilan pekerjaan yang akan menjadi bidang pekerjaan cita-citanya kelak.
5. Memahami kemampuan untuk membentuk karir dengan cara menguasai ciri-ciri pekerjaan sebagai persyaratan, lingkungan pekerjaan, prospek kerja dan kesejahteraan kerja.

Penyelenggaraan bimbingan karir pada unit sekolah tidak lepas dari peran Guru Bimbingan dan Konseling (BK). Tugas Guru BK berupa (Rahmadani, 2021):

1. Melaksanakan asesmen kebutuhan, sebelum bimbingan karir diberikan, Guru BK sebaiknya melakukan pengumpulan informasi peserta didik dan lingkungannya. Hal ini bertujuan agar layanan yang diberikan selaras dengan kebutuhan peserta didik.
2. Bimbingan lintas kelas. Bimbingan karir dalam kelas yang besar dapat diwujudkan dalam bentuk seminar karir yang mendatangkan narasumber ahli maupun praktisi, pelatihan *softskill*, workshop perencanaan karir, maupun *Career Day*, pelaksanaan bimbingan karir seperti ini dapat dilakukan di Aula Sekolah ataupun di lapangan sekolah.
3. Bimbingan klasikal. Bimbingan ini dapat diberikan di dalam kelas saat jam-jam atau mata pelajaran bimbingan konseling

yang dialokasikan 2 jam pelajaran. Materi yang disampaikan disesuaikan dengan kebutuhan dan permasalahan siswa sesuai hasil asesmen sebelumnya. Yang perlu disampaikan adalah aspek pemahaman atau pemberian informasi pelaksanaan layanan bimbingan karir secara klasikal, juga berupa peningkatan kompetensi karir yang harus peserta didik.

4. Bimbingan kelompok. Bimbingan secara berkelompok dilaksanakan bagi siswa yang memiliki permasalahan karir yang sama, misalnya siswa yang oleh orang tuanya tidak diberi kebebasan memilih pekerjaan, atau siswa yang memiliki keterbatasan baik keterbatasan ekonomi maupun dalam keterbatasan dalam mempersiapkan studi lanjutan atau kuliah
5. Kolaborasi dengan orang tua. Pengaruh orang tua sangat kuat dalam proses perencanaan karir siswa sehingga harus dilibatkan dalam bimbingan karir sebagai contoh bentuk kolaborasi dengan orang tua, yaitu Seminar *Parenting*.
6. Kolaborasi dengan lembaga lain. Guru BK dapat juga bekerja sama dengan lembaga eksternal seperti Perguruan Tinggi, kedinasan, baik negeri ataupun swasta, lembaga bimbingan belajar, Dinas Tenaga Kerja Kota setempat hingga perusahaan BUMN maupun swasta. Format kolaborasi ini bisa dalam bentuk pelaksanaan *visit campus*, kunjungan industry, termasuk dalam pelaksanaan asesmen teknik oleh psikologi.
7. Pengelolaan papan bimbingan dan *leaflet*. Guru Bimbingan dan Konseling (BK) harus memaksimalkan media tertentu yang ada di dalam ruangan maupun di luar ruangan BK sebagai pusat informasi karir bagi peserta didik. Salah satunya adalah media *leaflet* brosur dari universitas dan papan bimbingan.
8. Pengembangan media bimbingan karir. Teknologi yang berkembang pesat belakangan ini, Guru BK harus mampu

berinovasi terus agar layanan bimbingan karir selaras dengan kebutuhan siswa sesuai zamannya.

E. Kesimpulan

Penyelenggaraan bimbingan karir perlu diprioritaskan dalam upaya membantu anak didik menguatkan pilihan dan pengembangan karirnya sejalan dengan bidang yang telah ditekuninya. Paket Bimbingan karir yang dikeluarkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014, berupa: pemahaman diri, mengenai nilai-nilai, berkaitan dengan pemahaman lingkungan, berhubungan dengan hambatan dan mengatasi masalah, berkaitan dengan rencana masa depan.

Bimbingan karir secara intruksional biasadilakukan di ruang bimbingan dan konseling, dan bisa juga dilaksanakan di ruang kelas pada saat pelajaran berlangsung, bahkan bisa juga di luar kelas. Internalisasi aspek perilaku kewirausahaan di sekolah dasar mencakup: pengenalan atau pengetahuan; akomodasi atau sikap; tindakan atau perilaku. Sedangkan aspek pengembangan wawasan dan kesiapan karir anak didik di sekolah, mencakup: ranah pengenalan dan pengetahuan, ranah sikap, ranah tindakan.

Pelaksanaan bimbingan karir dalam unit sekolah dapat dilakukan secara individu maupun kelompok. Tujuan dari bimbingan karir yakni memfasilitasi eksplorasi perkembangan aspirasi dan pengambilan keputusan karir selama hidup peserta atau konseli. Dan, penyelenggaraan bimbingan karir pada unit sekolah tidak lepas dari peran Guru Bimbingan dan Konseling (BK), meliputi: Melaksanakan asesmen kebutuhan; Bimbingan lintas kelas; Bimbingan klasikal; Bimbingan kelompok; Kolaborasi dengan orang tua; Kolaborasi

dengan lembaga lain; Pengelolaan papan bimbingan dan *leaflet*; Pengembangan media bimbingan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Athanasou, J. A. and Van Esbroeck, R. (2008) *International handbook of career guidance*. Springer.
- Kumara, A. R. and Lutfiyani, V. (2017) 'Strategi Bimbingan Dan Konseling Komprehensif Dalam Perencanaan Karir Siswa SMP', *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1(2).
- Kusumaningtyas, L. E. (2016) 'Peran Bimbingan Karir Dalam Pemilihan Jenis Pekerjaan Siswa Kelas XII SMK Kristen Simo Kabupaten Boyolali Tahun pelajaran 2015-2016', *Widya Wacana: Jurnal Ilmiah*, 11(1).
- Muhammad, R. (2021) 'Analisis Implementasi Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014 Tentang Bimbingan Dan Konseling', *Jurnal Ilmiah Edukatif*, 7(1), pp. 53-65.
- Pujiastuti, E. S., Fitri, S. and Hidayat, D. R. (2020) 'Pengembangan Program Bimbingan Dan Konseling Karir Sekolah Menengah Kejuruan Model Employability Skill', *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 9(1), pp. 8-17.
- Putranti, D. and Safitri, N. E. (2017) 'Peningkatan Kompetensi Guru BK/Konselor dalam Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)', in *Dalam Seminar Nasional Pendidikan*, pp. 40-46.
- Rahmadani, N. (2021) 'Kinerja Guru BK Dalam Melaksanakan Program Bk Layanan Bimbingan Karir Di SMA', *Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan*, 5(1), pp. 37-43.
- Rohmah, U. (2018) 'Bimbingan Karir untuk Peserta Didik di Sekolah Dasar', *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 16(2), pp. 262-282.

- Sari, K., Istiqoma and Auliya, V. (2019) 'Upaya Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karier Melalui Bimbingan Karir Media Mind Mapping', *Jurnal Wahana Konseling*, 2(1), pp. 20–29.
- Trisnowati, E. (2016) 'Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Orientasi Karir Remaja', *Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial*, 3(1), pp. 41–53.
- Wiyani, N. A. and Irham, M. (2017) 'Bimbingan dan Konseling: Teori dan Aplikasi di Sekolah Dasar'. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Young, R. A. and Valach, L. (2019) 'Action theory: An integrative paradigm for research and evaluation in career', in *International handbook of career guidance*. Springer, pp. 797–814.

PROFIL PENULIS



Mansur, M.H.I., CE., CHCS. lahir di Pamekasan, 24 Pebruari 1974. Sejak tahun 2013 menjadi Dosen Tetap pada IAI Miftahul Ulum Pamekasan Madura dan menjadi Ketua Prodi Ekonomi Syariah pada Perguruan tinggi yang sama (2016-2021). Mengampu matakuliah Kewirausahaan (*Enterpreneurship*). Menjadi Ketua Forum Program Studi Ekonomi Syariah (FORSES) Kopertais IV Surabaya (2018-2021). Asesor Kewirausahaan BNSP (2021). Ketua UMKM Naik Kelas DPD Kab. Pamekasan (2021-2026). Mentor pada Mercy Corps Indonesia (2021). Relawan Garda Transfumi (Transformasi Formal Usaha Mikro) Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi dan UKM R.I. (2021)

Bersama kolega menulis di jurnal internasional bereputasi dengan judul "*Quantitative Easing In Overcoming the Crisis: Criticism of Qe in the Monetary System Of Capitalism*" tahun 2021. Menulis Buku bunga rampai "*Metodologi penelitian ekonomi Islam*", Niramedia: Tuban, November 2021; book chapter international, "*Research Methodology (Concepts and Cases)*", Novateur Publication: Maharashtra, India, Juli 2021; Book chapter international, "*Social Work, Law, Economics, Public Administration Community Participation and Welfare Society*", Novateur Publication: Maharashtra, India, Agustus 2021, Buku bunga rampai, "*Untaian Mosaik : Menulis Untuk Negeri*", Ideas Publishing: Bandung, Juni 2021; Buku bunga rampai, "*Metodologi Penelitian dan Analisis Data*

Comprehensive", Insania, Cirebon, Juli 2021; Buku bunga rampai, "Memeluk Bumi; Menebarkan Kebaikan: Esai-esai pada Masa Pandemi", Ideas Publishing, Bandung, September 2021.

Kritikan dan saran dikirimkan melalui e-mail: elcmansur@gmail.com atau via WA: 0812 3505 2403.

BAB 8

KONSELING KARIER



Sri Nurhayati

BAB 8

KONSELING KARIER

A. Pengertian Konseling

Konseling adalah hubungan pribadi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang untuk konsultasi. Konseling adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara dua orang individu yang disebut konselor dan klien. Terjadi dalam situasi yang bersifat pribadi. dalam hal ini konseling dibantu untuk memahami diri sendiri, keadaannya sekarang, dan kemungkinan keadaannya masa depan yang dapat ia ciptakan dengan menggunakan potensi yang dimilikinya, demi untuk kesejahteraan pribadi maupun masyarakat. Lebih lanjut klien dapat belajar bagaimana memecahkan masalah-masalah dan menemukan kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Jones menyebutkan bahwa konseling merupakan suatu hubungan profesional antara seorang konselor yang terlatih dengan klien. Hubungan ini biasanya bersifat individual atau seorang-seorang, meskipun kadang-kadang melibatkan lebih dari dua orang dan dirancang untuk membantu klien memahami dan memperjelas pandangan terhadap ruang lingkup hidupnya, sehingga dapat membuat pilihan yang bermakna bagi dirinya. Jadi disini saya simpulkan bahwa pengertian konseling yaitu suatu bantuan yang diberikan oleh konselor kepada klien.

Menurut Prayitno dan Erman Amti konseling adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang di mana konselor melalui hubungan itu dengan kemampuankemampuan khusus yang dimilikinya menyediakan

situasi belajar untuk membantu konseling memahami diri sendiri, keadaan sekarang, dan kemungkinan keadaan masa depan yang dapat diciptakan dengan menggunakan potensi yang dimilikinya, demi kesejahteraan pribadi maupun masyarakat melalui wawancara oleh seorang ahli (disebut konselor) kepada individu yang sedang mengalami masalah (disebut konseli) yang bermuara pada teratasinya masalah yang dihadapi konseli.

Konseling diciptakan dan dibina sebagai suatu cara untuk memudahkan terjadinya perubahan-perubahan tingkah laku konseli, sehingga dapat memperoleh suatu keputusan yang memuaskan kebutuhannya. Konseling adalah upaya membantu individu melalui proses interaksi yang bersifat pribadi antara konselor dan konseli agar konseli mampu memahami diri dan lingkungannya, mampu membuat keputusan dan menentukan tujuan berdasarkan nilai yang diyakininya sehingga konseling merasa bahagia

B. Pengertian Konseling karir

Pengertian tentang karir dapat diartikan bahwa karir adalah suatu status dalam jenjang pekerjaan atau jabatan sebagai sumber nafkah, apakah itu berupa mata pencaharian utama ataupun mata pencaharian sampingan. Dengan memahami pengertian karir di atas, diharapkan agar para klien dapat memperoleh gambaran tentang berbagai jenis pekerjaan, jabatan atau karir dimasyarakat yang dapat dimasukinya. Diharapkan juga agar klien mengetahui tentang jenis-jenis kemampuan atau keterampilan yang dituntut untuk masing-masing pekerjaan jabatan atau karir untuk mengembangkan kemampuan tersebut. Selain itu, dengan memahami karir siswa dapat mengetahui dan menerapkan cara yang perlu ditempuh dalam memilih pekerjaan yang cocok, memperoleh pekerjaan yang telah dipilihnya, dan mendapatkan kemudahan-kemudahan untuk memperoleh bantuan modal dan lain-lain.

Menurut Herr dan Cramer dalam *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*, konseling karir merupakan suatu proses yang sebagian besar bersifat verbal di mana seorang konselor dan konseling berada pada hubungan yang dinamis dan kolaboratif, berfokus pada identifikasi dan bertindak sesuai dengan sasaran konseli, konselor menggunakan beragam teknik untuk membantu mewujudkan pemahaman diri, pemahaman tentang pilihan perilaku yang ada, dan pengambilan keputusan yang sesuai dengan konseling, di mana konseli memiliki tanggung jawab atas tindakannya sendiri. Definisi karier menurut Farlex adalah *the general progression of your working or professional life*. Karier adalah suatu kemajuan umum tentang pekerjaan seseorang atau kehidupan profesional. Karir adalah suatu istilah yang digambarkan oleh kamus Bahasa Inggris *Oxford* sebagai kemajuan kehidupan individu atau suatu bentuk kehidupan yang berbeda. *The American Heritage* juga mendefinisikan karier sebagai *the general course or progression of one's working life or professional achievements*. Menurut definisi ini, karier juga sebagai kemajuan kehidupan pekerjaan seseorang atau kemajuan berbagai prestasi profesional seseorang. Karier adalah kemajuan dan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh seseorang sepanjang hayat, terutama berkaitan dengan berbagai pekerjaan seseorang.

Jadi disini saya simpulkan bahwa pengertian konseling yaitu suatu bantuan yang diberikan oleh konselor kepada klien agar klien mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan juga mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa konseling adalah proses pemberian bantuan yang diberikan konselor kepada konselngi agar konseli dapat memahami dan mengarahkan hidupnya sesuai dengan yang diharapkan.

Setelah memahami pengertian konseling dan pengertian karir, maka perlu dijelaskan juga pengertian konseling karir. Pengertian konseling karir tidak jauh berbeda dengan pengertian bimbingan karir. Berdasarkan pengertian di atas, yang dimaksud dengan konseling karir adalah konseling yang diberikan kepada siswa untuk

dapat merencanakan dan mengembangkan masa depannya, berkaitan dengan dunia, pendidikan atau dunia karir

C. Fungsi Konseling

Fungsi Pelayanan bimbingan dan konseling mengemban korban sejumlah fungsi yang hendak dipenuhi melalui pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling. Fungsi-fungsi tersebut adalah berikut ini:

1. Fungsi Pemahaman, yaitu fungsi bimbingan dan konseling membantu klien agar memiliki pemahaman terhadap dirinya (potensinya) dan lingkungannya (pendidikan, pekerjaan, dan norma agama). Berdasarkan pemahaman ini, klien diharapkan mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal, dan menyesuaikan dirinya dengan lingkungan secara dinamis dan konstruktif.
2. Fungsi Preventif, yaitu fungsi yang berkaitan dengan upaya konselor untuk senantiasa mengantisipasi berbagai masalah yang mungkin terjadi dan berupaya untuk mencegahnya, supaya tidak dialami oleh klien. Melalui fungsi ini, konselor memberikan bimbingan kepada klien tentang cara menghindarkan diri dari perbuatan atau kegiatan yang membahayakan dirinya.
3. Fungsi Pengembangan, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang sifatnya lebih proaktif dari fungsi-fungsi lainnya. Konselor senantiasa berupaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, yang memfasilitasi perkembangan klien. Konselor dan personel Sekolah/Madrasah lainnya secara sinergi sebagai *teamwork* berkolaborasi atau bekerjasama merencanakan dan melaksanakan program bimbingan secara

sistematis dan berkesinambungan dalam upaya membantu klien mencapai tugas tugas perkembangannya. Teknik bimbingan yang dapat digunakan disini adalah pelayanan informasi, tutorial, diskusi kelompok atau curah pendapat (*brain storming*), *home room*, dan karyawisata.

4. Fungsi Penyembuhan, yaitu fungsi bimbingan dan konseling yang bersifat kuratif. Fungsi ini berkaitan erat dengan upaya pemberian bantuan kepada klien yang telah mengalami masalah, baik menyangkut aspek pribadi, sosial, belajar, maupun karir. Teknik yang dapat digunakan adalah konseling, dan *remedial teaching*.

Fungsi-fungsi tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling untuk mencapai hasil yang optimal, setiap layanan dan kegiatan bimbingan konseling yang dilaksanakan harus secara langsung mengacu pada fungsi di atas agar hasil yang hendak dicapai dapat diidentifikasi dan dievaluasi.

D. Tujuan Konseling Karir

Secara umum tujuan konseling karir adalah sebagai berikut: (1) Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam diriya mengenai kemampuan, minat, bakat, dan cita-cita. (2) Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat. (3) Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, serta memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depan. (4) Para siswa dapat merencanakan masa depannya, serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi atau sesuai.

Tujuan umum pelayanan konseling adalah sama dengan tujuan pendidikan yang tertuang dalam UU No. 2/1989 yaitu terwujudnya

manusia Indonesia seutuhnya yang cerdas yang beriman dan bertaqwakepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani serta mempunyai rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Sejalan dengan perkembangannya konsepsi bimbingan dan konseling mengalami perubahan, tujuan pelayanan bimbingan konseling anatara lain:

1. Mendapat dukungan selagi klien memadukan segenap kekuatan dan kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi.
2. Memperoleh pengalaman baru serta wawasan-wawasan baru.
3. Menghadapi ketakutan-ketakutan sendiri, memiliki keberanian untuk mengambil keputusan sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari bimbingan konseling adalah membantu memecahkan masalah yang dihadapi seseorang yang disebut klien erta member motivasi pada klien untuk menjalani kehidupan yang lebih baikkehidupan yan dijalannya hendaknya sesuai dengan bakat dan minatnya sehingga klien tidak mengalami kendala dalam menjalaninya karirny

Uraian tentang tujuan konseling karir tersebut, tampak bahwa konseling 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.

Selanjutya klain dapat dapat memadukan apa yang dituntut oleh suatu pekerjaan atau karir dengan kemampuan atau potensi yang ada dalam dirinya. Apabila terdapat hambatan-hambatan maka hambatan apa yang sekiranya ada dan bagaimana mengatasinya. Dengan mengatasi hambatan yang mungkin ada, berarti salah satu masalah telah dapat diatasinya

E. Metode Konseling Karir

Membahas tentang metode maka tidak lepas dari teknik-tekniknya, karena dari kedua istilah ini saling berkaitan. Arti dari metode ini sendiri adalah kerangka kerja dan dasar-dasar pemikiran yang menggunakan cara-cara khusus untuk menuju suatu tujuan. Sementara teknik merupakan cara-cara yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Secara umum metode-metode konseling ada 2 macam yaitu metode langsung dan metode tidak langsung.

1. Metode Langsung

Metode langsung adalah metode di mana pembimbing melakukan komunikasi langsung (bertatap muka) dengan orang yang dibimbingnya.

2. Metode Tidak Langsung

Metode tidak langsung (metode komunikasi tidak langsung) metode bimbingan atau konseling yang dilakukan melalui media masa. Metode tidak langsung dibagi menjadi dua yaitu:

a. Metode Individual

Konseling individu merupakan suatu bantuan yang diberikan kepada seorang secara langsung. Dalam cara ini pemberian bantuan dilakukan secara *relationship* (hubungan muka dengan muka, hubungan empat mata), antara konselor dengan individu. Biasanya masalah-masalah yang dipecahkan melalui teknik atau cara ini adalah masalah-masalah yang bersifat pribadi. Menurut Tohirin ada beberapa metode dalam bimbingan individual diantaranya adalah:

1) Konseling Direktif

Konseling yang menggunakan metode ini dalam prosesnya yang aktif atau paling berperan adalah konselor. Dalam praktiknya konselor berusaha mengarahkan klien sesuai masalahnya. Selain itu,

konselor juga memberikan saran, anjuran nasihat kepada klien. Karena praktik yang demikian, konseling ini juga dikenal konseling yang berpusat pada konselor.

2) Konseling Non-direktif

Dalam teknik ini seorang klien diberikan peranan utama dalam bidang interaksi dalam bimbingan, seorang pembimbing hanya menampung pembicaraan yang berperan aktif klien itu sendiri dalam hal ini adalah anak. Pelayanan konseling dengan teknik ini lebih difokuskan pada anak yang bermasalah. Konseling ini dapat dilakukan:

- a) Melalui surat menyurat, metode melalui surat menyurat ini berfungsi sebagai perantara pesan yang dikirim oleh pengirim ke penerima pesan memiliki manfaat yang sangat besar, khususnya dalam aplikasi di bidang pendidikan.
- b) Melalui telepon dan sebagainya, Media telekomunikasi telepon adalah alat bantu komunikasi yang berupa penyampaian pesan suara yang digunakan untuk memberikan bantuan oleh seorang konselor kepada konseli agar dapat menyelesaikan suatu masalahnya.

b. Metode kelompok

Metode konseling kelompok yaitu metode yang dipergunakan dalam membantu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh beberapa orang klien. Cara ini dapat digunakan untuk membantu memecahkan masalah-masalah individu.

Ada beberapa jenis metode bimbingan dan konseling kelompok ini adalah:

- 1) Melalui papan bimbingan, papan bimbingan merupakan salah satu media yang efektif bagi perubahan perilaku siswa. Papan

bimbingan adalah papan yang khusus digunakan untuk mempertunjukkan materi-materi bimbingan dan konseling yang berisi artikel, gambar, bagan poster, dan objek dalam bentuk tiga dimensi.

- 2) Melalui surat kabar atau majalah, Media surat kabar atau majalah sangat efektif untuk membantu program bimbingan. Baik yang berkaitan dengan isi menu yang ditawarkan dalam media tersebut, maupun dengan wujud dari produksi media itu sendiri, sebagai media yang dapat membantu dalam bimbingan karir di sekolah. Jika sebuah sekolah memiliki media internalsemacam ini, tentunya akan memacu kreativitas siswaswinya, serta menambah wawasan tentang jurnalistik khususnya, serta pengetahuan lain tentunya. Media cetak internal yang dikembangkan sebuah sekolah dapat menjadi ajang komunikasi antar siswa dan guru, serta kebijakan pendidikan.
- 3) *Home Room Program*, yaitu suatu teknik bimbingan yang terdiri dari sekelompok orang dalam suatu pertemuan, dengan seorang pembimbing yang bertanggungjawab penuh terhadap kelompok tersebut.
- 4) Karyawisata, yaitu teknik bimbingan dimana hal tersebut berfungsi sebagai kegiatan rekreasi dalam kegiatan belajar.
- 5) Kerja kelompok, yaitu teknik bimbingan dimana individuindividu yang dibimbing diberi kesempatan untuk dapat merencanakan sesuatu dalam mengerjakan secara beramasama dalam satu kelompok.

Langkah-langkah konseling karir untuk memudahkan melakukan layanan konseling, hendaknya perlu diketahui langkah-

langkah yang harus dilakukan dalam memberikan layanan konseling karir. Adapun langkah-langkah tersebut meliputi:

- a. Identifikasi Masalah
- b. Diagnosis
- c. Prognosis
- d. Evaluasi

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai teknik, seperti melalui wawancara, angket, observasi, diskusi, dokumentasi dan sebagainya. Dari beberapa data yang telah terkumpul, kemudian pembimbing mengadakan evaluasi untuk mengetahui sampai sejauh mana upaya pemberian bantuan tersebut, bagaimana ketepatan pelaksanaan yang telah diberikan.

F. Pengertian Pengambilan Keputusan Karir

Pengambilan keputusan karir adalah suatu proses yang berkelanjutan dan dinamis, di mana aspek pemahaman diri yang mencakup pemahaman minat karir, abilitas, kepribadian, nilai-nilai dan sikap, serta aspek pemahaman karir yang mencakup ragam karir, peluang, prospek karir, dan pendidikan karir, semuanya turut berperan. Pengambilan keputusan karir yang baik dilakukan seseorang dengan mengenali dan menguji potensi-potensi diri, mengidentifikasi, mengumpulkan, dan menggunakan berbagai informasi yang relevan, serta memahami dan menggunakan suatu strategi efektif untuk mengubah informasi ke dalam tindakan.

Pengambilan keputusan karir juga disebut suatu proses di mana seseorang mengadakan seleksi terhadap beberapa pilihan dalam rencana masa depan. Keputusan karir adalah keputusan yang diambil secara arif dan penuh telaah serta penuh pertimbangan.

Pengambilan seperti ini mutlak demi keberhasilan dalam hidupnya kelak dengan karir yang dipilihnya itu. Pengambilan keputusan karier merupakan aspek penting dalam pilihan karier dan perkembangan karier. Pilihan karier merupakan suatu peristiwa yang menarik perhatian para akademisi dan profesional, sebagai momen atau peristiwa penting dalam kehidupan. Adapun definisi perkembangan karier menurut *American Counseling Association* dalam Zunker adalah *“the total constellation of psychological, sociological, educational, physical, economic, and change factors that combine to influence the nature and significance of work in the total life span of any given individual”*. Jelas bahwa perkembangan karier menurut keseluruhan dari faktor psikologis, sosiologis, pendidikan, fisik, ekonomi, dan faktor-faktor perubahan yang berkombinasi yang mempengaruhi hakikat dan signifikansi kerja sepanjang rentang kehidupan yang dialami individu.

Jadi, pengambilan keputusan karir adalah suatu proses menentukan pilihan karier dari beberapa alternatif pilihan, berdasarkan pemahaman diri dan pemahaman karir. Keputusan karir yang diambil memiliki konsekuensi bagi individu sebagai subjek yang melakukan pengambilan keputusan. Dengan demikian, pengambilan keputusan karir merupakan aspek penting dalam proses pilihan karir individu. Ketepatan dalam pengambilan keputusan karir akan menentukan pilihan karir yang tepat pula, yaitu pilihan karir yang sesuai dengan potensi diri dan peluang yang ada di masyarakat. Potensi diri mencakup minat, abilitas, kepribadian, nilai-nilai dan sikap individu. Adapun peluang yang ada di masyarakat merupakan berbagai kesempatan yang harus dipelajari secara cermat sehingga dapat diraih, dikembangkan, dan dipertahankan dalam kehidupan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Faricha, Evaluasi Pelaksanaan Program Layanan Bimbingan Dan Konseling di Sekolah, *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* Vol. 26 No. 1, 2016.
- Azwar, Beni, *Konseling Karir*, Curup: LP2 STAIN Curup, 2010.
- Gladding Samuel T, *Konseling Profesi Yang Menyeluruh*, Jakarta: Indeks, 2012
- Ningrum, Ita Juwita, Program Bimbingan Karir Untuk Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Konseling: GUSJIGANG*, 2015
- Prayitno, Dkk, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, Rineka cipta :Jakarta, 1994.
- Prayitno, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Prayitno, *Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Jakarta: PT. Rhineka Cipta, 1999
- <http://adi-handoko.blogspot.co.id/2013/03/pengertian-konseling-karier.html> For Course Design, TELRI Project-University of
- Sukardi, Dewa Ketut. 2003. *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. Denpasar: Ghalia Indonesia.
- Walgito, Bimo. 2010. *Bimbingan dan Konseling (Studi dan Karier)*. Yogyakarta: Andi
- Winkel, W.S. dan Sri Hastuti. 2007. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi

PROFIL PENULIS



Sri Nurhayati, SE,MM., Lahir di Sukabumi, pada tahun 1972. Anak ke 2 dari 4 bersodara yang lahir dari pasangan Drs.H. Apit Hidayat dan Ibu Hj.Atikah.Menikah dengan seorang Perwira TNI-AD bernama Suyitno ,di karuniai 1 orang putri, bernama Indah Dewi Lestari Nur Prayitno. Tempat tinggal Asrama Gedong Panjang Rt 04/03 kelurahan Gedong Panjang, Kec.Citamiang, kota Sukabumi, Jawa Barat Sekarang menjadi Dosen tetap di AMIK Citra Buana Indonesia Sukabumi. Sejak tahun 2011, dengan Jabatan Fungsional Dosen konseling, menyelesaikan SI di STIE PENGUJI di kota Sukabumi , S2 di STIMA IMMI Jakarta.

Riwayat kerja sebagai dosen di AMIK dan AKPAR Citra Buana Indonesia dari tahun 2011 sampai sekarang. Pengalaman kerja lainnya Tahun 2006. Sebagai Apoteker dan konsultan di bidang Tumbuh Kembang Anak di Apotek Sumber Waras sampai tahun 2011, sebagai konsultan di Gapoktan Dinas Pertanian, kota Sukabumi.

BAB 9

MENGENAL RAGAM KARIER



Wieke Tsanya Fariati

BAB 9

MENGENAL RAGAM KARIER

A. Karier

1. Pengertian Karir

Untuk jaman sekarang dan jaman yang akan datang, kita akan menghadapi berbagai macam permasalahan yang salah satunya ialah masalah dalam mendapatkan pekerjaan, yang tentunya pekerjaan itu harus sesuai dengan keinginan kita. Dapat kita rasakan permasalahan ini sudah mulai terasa, buktinya jumlah pertumbuhan lapangan kerja tidak seimbang dengan jumlah pertumbuhan penduduk. Lalu kemajuan teknologi maupun ilmu pengetahuan tidak selalu membawa keuntungan tapi terkadang membawa kerugian. Seperti salah satu contoh kerugiannya yakni semakin berkurang atau sedikitnya jumlah lapangan kerja, hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang asalnya dilakukan oleh manusia sekarang sudah digantikan oleh mesin-mesin atau peralatan lain sebagai gantinya dengan alasan karena relatif lebih cepat dan lebih hemat biaya saat memproduksi barang.

Adapun masalah seperti ada orang yang sudah memiliki pekerjaan akan tetapi dia merasa pekerjaan yang dimilikinya tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, jadi tidak jarang jika ada yang merasa tidak mampu dalam menjalankan tugas pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu masalah seperti ini harus segera diatasi setidaknya harus dikurangi yakni dengan cara para anak muda sekarang harus mempersiapkan diri secara lebih matang, dengan memahami dirinya, lingkungan dan harus dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman

khususnya dengan dunia kerja kalau bisa dengan mengikuti bimbingan karir untuk merencanakan masa depan.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan karir ialah suatu rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman maupun aktivitas kerja selama rentang waktu pada kehidupan seorang individu serta merupakan rangkaian aktivitas kerja berkelanjutan. Karir yakni kondisi yang dapat menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seorang individu dalam organisasi sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut. Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Karir dapat menunjukkan peningkatan maupun perkembangan pegawai secara individu pada suatu jenjang yang di capai selama masa kerjanya didalam organisasi. Adapun beberapa contoh dari karir misalnya seperti pada tenaga pendidik: guru, dosen, tutor, konselor dan lain-lain. Dan pada tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, administrasi, pengawas sekolah, pustakawan dan lain-lain. Berikut penulis akan menyampaikan beberapa pengertian karir menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

- a. Henry Simamora (2007 : 412), mengungkapkan bahwa “karir merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”.
- b. Veithzal Rivai (2009: 264), “karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya”.
- c. Hornby, (1957) “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 itu untuk mengarahkan seseorang kearah tersebut”.

- d. Henry Simamora, “Karir adalah rangkaian kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang sepanjang hidup mereka”
- e. Veithzal Rivai, “karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama bekerja, atau dapat mengatakan bahwa karir adalah semua posisi yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya”.

Dapat disimpulkan bahwa karier adalah semua urutan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan dan perilaku yang pernah dijalani atau diduduki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya, yang merupakan sejarah hidupnya dalam bekerja.

Konsep Karier, bahwa karir sebagai bentuk pengembangan berasal dari Donald Super (dalam Munandir, 1996) dan teori ini pada dasarnya mengatakan bahwa kerja adalah perwujudan dari konsep diri. Ini berarti bahwa orang memiliki citra diri dan mencoba menerapkannya dengan memilih pekerjaan yang menurut orang itu memungkinkan mereka untuk mengekspresikan diri mereka sendiri. Menurut pemahaman ini, pilihan karir adalah masalah kecocokan. Ada perubahan ritme kehidupan yang memengaruhi realisasi citra diri ini. Teori perkembangan menerima teori korespondensi (teori konsep diri), tetapi percaya bahwa memilih karier bukanlah peristiwa unik dalam kehidupan seseorang (misalnya, jika Anda ingin lulus dan

meninggalkan sekolah). Orang dan situasi lingkungan mereka berkembang dan pilihan karir adalah serangkaian keputusan kecil.

2. Perencanaan Karier

Untuk perencanaan karir sendiri ialah proses dimana seorang individu dapat mengidentifikasi maupun mengambil langkah-langkah dalam mencapai tujuan karirnya. Melalui perencanaan karir ini nantinya setiap individu dapat mengevaluasi kemampuan maupun minat yang dimilikinya, kemudian selanjutnya adalah supaya dapat mempertimbangkan karir pilihannya, memilih karir alternatif, menyusun tujuan karirnya dan lain-lain. Perencanaan sebuah karir juga merupakan perencanaan mengenai kemungkinan seorang pegawai, anggota organisasi maupun seorang individu untuk meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai dengan syarat-syarat jabatan tersebut dengan kemampuannya. Saat ini keterlibatan organisasi pada perencanaan sebuah karir semakin kesini semakin bertambah. Bahkan saat ini banyak sekali calon pegawai pada suatu organisasi khususnya calon yang pendidikannya tinggi mereka menginginkan sebuah karir bukan hanya pada satu jabatan saja, akan tetapi banyak yang ingin lebih. Saat ini, integrasi organisasi dalam perencanaan karir semakin dibahas bahkan saat ini ada banyak karyawan potensial dalam suatu organisasi, terutama kandidat berpendidikan universitas yang tidak hanya ingin mengejar karir di satu posisi, tetapi banyak yang menginginkan lebih.

Beberapa alasan yang membuat perencanaan karir itu sangat penting, diantaranya sebagai berikut :

- a. Untuk mencapai sesuatu yang dianggap akan membuat bahagia atau senang;
- b. Untuk mencapai sesuatu yang memang dianggap berharga;

- c. Untuk mempelajari hal-hal baru;
- d. Untuk mengembangkan dan melatih kemampuan;
- e. Mengembangkan dan melatih keterampilan.

Dengan melakukan perencanaan karier maka kita akan memiliki manfaat untuk masa depan, adapun manfaat dan keuntungan perencanaan karir yaitu :

- a. Mengembangkan karyawan yang nantinya dapat dipromosikan;
- b. Mengenali potensi karyawan;
- c. Mengurangi pergantian karyawan;
- d. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan;
- e. Untuk mendukung implementasi rencana bisnis organisasi;
- f. Untuk menurunkan perputaran pegawai;
- g. Untuk memuaskan kebutuhan para pegawai;
- h. Untuk membantu melaksanakan rencana kegiatan organisasi

3. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karir

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karier yang diantaranya yaitu:

- a. Faktor sosial, terbagi menjadi dua yaitu:
 - 1) Faktor Kelompok Primer
 - a) Jenis penghasilan dan pekerjaan yang dimiliki oleh orang tua;
 - b) Pendidikan yang dimiliki oleh orang tua;
 - c) Tempat tinggal dan keadaan lingkungan sekitarnya;
 - d) Jenis pekerjaan yang diinginkan oleh orang tua;
 - e) Nilai maupun norma yang dimiliki dan lain-lain.
 - 2) Faktor kelompok sekunder (Kelompok politik, ahli, serikat kerja dan lain-lain)
 - 3) Faktor individu diantaranya yaitu:

a) Kemampuan Intelejensi

Setiap orang memiliki kemampuan itelejensi yang berbeda-beda. Orang yang memiliki intelenjensi yang baik atau tinggi akan lebih cepat dalam memecahkan masalah dari pada orang memiliki intelejensi yang tidak tinggi.

b) Minat

Minat merupakan perangkat mental yang dimiliki oleh seseorang seperti prasangka dan perasaan. Minat dapat mengarahkan seseorang kepada hal-hal tertentu yang dia inginkan.

c) Bakat

Bakat merupakan kualitas kemampuan yang dimiliki seorang individu, bakat dapat berkembang dan memungkinkan individu yang memiliki bakat dapat lebih cepat memecahkan masalah. Akan tetapi bukan berarti orang yang tidak memiliki bakat tidak bisa lebih baik dari orang berbakat.

d) Kepribadian

Merupakan cara seorang individu dalam berinteraksi maupun bereaksi terhadap individu lainnya.

e) Sikap

Merupakan perilaku yang dimiliki seorang individu untuk melakukan tindakan tertentu.

f) Nilai

Merupakan sifat ataupun hal-hal yang dianggap sangat penting bagi dirinya.

g) Hobi

Merupakan kebiasaan atau kegemaran untuk melakukan sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan kesenangan.

Itulah beberapa faktor dari seorang individu itu sendiri yang bisa mempengaruhi pada perkembangan kariernya, sebenarnya masih

banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan dari karier, misalnya seperti: pengalaman kerja, pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan lain-lain.

4. Bentuk Pengembangan Karir

Berikut ini adalah bentuk-bentuk dari pengembangan karier, sebagai berikut :

a. Pendidikan dan Pelatihan

Ini adalah kegiatan wirausaha yang bertujuan untuk membenarkan dan meningkatkan perilaku, pengalaman dan pemahaman karyawan berdasarkan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan.

b. Promosi

Ini adalah transformasi posisi dari fase rendah ke fase yang lebih tinggi, transformasi umumnya disertai dengan pengembangan tanggung jawab sosial seseorang, hak dan posisi.

c. Mutasi

Ini adalah bagian dari proses bisnis yang dapat meningkatkan posisi dalam suatu organisasi.

5. Tujuan karier

Tujuannya adalah rencana matang yang sudah dipersiapkan saat masuk ke dunia kerja. Rencana ini akan menjadi patokan dan tolak ukur, sehingga dapat mengetahui sejauh mana perkembanganmu selama beberapa tahun setelah bekerja. Adapun beberapa tujuan dari adanya sebuah karier seorang adalah akan diuraikan dibawah ini :

a. Mencapai Tujuan Jangka Pendek

Tujuan karier yang paling mudah untuk dikemukakan adalah mencapai tujuan jangka pendek biasanya, tujuan jangka pendek dalam karier lebih bersifat teknis. Misalnya, memperluas jaringan

pertemanan secara profesional, menambah jam terbang atau pengalaman, hingga meningkatkan keterampilan baru.

b. Mencapai Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang dalam karier biasanya dapat dilihat dari posisi yang ingin di emban dalam beberapa tahun yang akan datang. Jika dapat menjelaskan secara garis besar mengenai posisi pekerjaan yang ingin kita raih dalam waktu tertentu, rekruter akan melihatmu sebagai sosok yang visioner dan telah memiliki tujuan yang jelas.

c. Terus Belajar dan Beradaptasi Dengan Lingkungan Yang Terus Berubah

Menjadi seorang pembelajar merupakan nilai tambah tersendiri di mata rekruter. Sebab, rekruter akan mengetahui bahwa kamu adalah sosok yang tidak mudah menyerah jika sewaktu-waktu perubahan besar terjadi pada bidang pekerjaan yang sedang kamu tekuni.

d. Target Pencapaian Karier Yang Jelas

Masih berhubungan dengan target jangka panjang yang sudah dikemukakan dalam poin sebelumnya, kita bisa menambahkan tenggat waktu tertentu untuk mencapai target yang sudah dibuat sendiri. Dengan mengemukakan hal ini, rekruter akan melihat individu sebagai sosok yang memiliki komitmen yang jelas. Sebab, dengan menambahkan tenggat waktu pada target yang ingin diraih, maka pencapaian akan dapat terukur dengan mudah.

e. Masuk ke Dalam Industri Baru yang Penuh dengan Tantangan

Tentu perubahan di dunia kerja akan selalu terjadi terlebih di masa serba cepat seperti saat ini. Rekruter akan melihatmu sebagai sosok yang tidak takut akan tantangan dan tangguh dan meyakini bahwa perubahan besar yang mungkin saja tiba-tiba terjadi tidak akan mematahkan semangat bekerja.

B. Ragam Jenis Karier

1. Penentuan Ragam Jenis Karier

Dalam menentukan penentuan ragam karier akan penulis uraikan untuk menentukan sebuah pilihan masa depan seseorang seperti yang diuraikan di bawah ini :

a. Pengembangan karier yang berpusat pada organisasi

Pengembangan karier yang berpusat pada organisasi adalah jenis karier yang Berfokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalur karier yang memberikan kemajuan logis kepada karyawan dalam organisasi .Contoh : tenaga penjualan – direktur penjualan

1) Pengembangan Karier Individual

Dapat dilakukan dengan kegiatan-kegiatan pengembangan karier mencakup :

a) Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (performance).

b) *Exposure*

Kemajuan karier juga ditentukan oleh exposure, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Tanpa exposure, karyawan yang berprestasi baik, mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya. Para manajer mendapatkan “exposure” terutama melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panita, pelayanan masyarakat dan bahkan lama jam kerja mereka.

c) Permintaan Berhenti.

Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karier apabila ada kesempatan karier di tempat lain. Sehingga dengan

permintaan berhenti tersebut, yang bersangkutan berpindah tempat bertugas/bekerja. Berpindah-pindah tempat bekerja tersebut bagi sementara manajer profesional merupakan bagian strategi karier mereka.

d) Kesetiaan Organisasional

Kesetiaan pada organisasi di mana seseorang bertugas/bekerja turut menentukan kemajuan karier yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah pada umumnya ditemui pada para sarjana baru (yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka) dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya pada profesinya).

2. Tipe Jenis-jenis Kareir

a. *Realistik*

Tipe kepribadian yaitu mencintai pekerjaan, menggunakan alat, keterampilan teknis, keterampilan fisik, mesin, materialis, berfokus pada kekuatan, status dan praktik, sedikit toleransi.

b. *Investigatif*

Tipe kepribadian yaitu suka teka-teki dan tantangan, senang belajar matematika, aman dan senang membaca sains, kemampuan menganalisis, berpikir kompleks dan abstrak, menjadi perhatian.

c. *Artistik*

Tipe kepribadian yaitu suka membuat lagu, mencintai seni, menulis, kreatif, menggunakan alat di tempat kerja, mencintai kebebasan, terbuka dan mengekspresikan dirinya.

d. *Sosial*

Tipe kepribadian yaitu peduli, membantu, diskusi tentang cara bekerja / bekerja dalam kelompok, banyak bicara, keterampilan verbal

dan sosial yang unggul, sederhana, fleksibel, berpegang pada nilai-nilai idealistis, rendah hati, ramah dan memahami situasi orang lain.

e. Enterprising

Tipe kepribadian yaitu ambisius, mudah bergaul, mempengaruhi orang lain, tegas, yang ingin dikenal, pemimpin, tidak sabar, bangga, percaya diri, tertarik pada tingkat dan kekuatan.

f. Konvensional

Tipe kepribadian yaitu menilai sesuatu dengan uang, dapat diandalkan, mengikuti instruksi dan peraturan, cara diatur, bergantung pada orang lain, sulit dibuka (tutup) seperti organisasi, perencana yang baik, ia menyukai lingkungan kantor, dan angka kemampuan bekerja.

3. Persyaratan Karier

Untuk mencapai posisi karir tertentu, persyaratan karir diperlukan tergantung pada pekerjaan yang akan dilakukan. Prasyarat untuk memasuki suatu jabatan adalah :

a. Persyaratan Pendidikan atau Pelatihan

Persyaratan pendidikan atau pelatihan meliputi persyaratan pelatihan kejuruan formal, persyaratan pelatihan kejuruan minimum formal (kursus), persyaratan pengalaman industri minimum, persyaratan pelatihan kejuruan khusus, dan pelatihan tambahan yang dimiliki seseorang dalam posisi tertentu membutuhkan.

b. Persyaratan Kualitatif

Persyaratan Kualitatif mencakup persyaratan fisik dan psikologis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan kantor. Misalnya dengan persyaratan fisik ada posisi yang memerlukan kondisi fisik atau kekuatan fisik maksimum, tetapi bakat atau kondisi kecerdasan tidak harus memiliki standar yang baik. Ada juga beberapa

posisi intelijen yang dibutuhkan secara tepat yang dibutuhkan sementara persyaratan fisik bukan persyaratan utama.

4. Prinsip-Prinsip Karier

Menurut Mondy (1993), pengembangan karier mencakup kegiatan untuk mempersiapkan seseorang untuk kemajuan jalur karier yang direncanakan. Selain itu, Mondy (1993) menjelaskan berbagai prinsip dalam pengembangan karir, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri memiliki dampak besar pada pengembangan profesional. Jika setiap hari merupakan tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di tempat kerja jauh lebih penting daripada kegiatan rencana pembangunan formal.
- b. Bentuk pengembangan kompetensi mana yang diperlukan tergantung pada permintaan pekerjaan masing-masing. Keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi manajer berbeda dari yang dibutuhkan untuk menjadi manajer menengah.
- c. Pengembangan hanya terjadi ketika seseorang belum memperoleh keterampilan yang memenuhi persyaratan pekerjaan. Jika satu orang mengembangkan tujuan ini, orang yang sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu akan mengisi pekerjaan baru.
- d. Waktu pengembangan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi urutan penempatan individual yang rasional.

5. Tujuan Pengembangan Karier

Sehubungan dengan pembahasan tujuan pengembangan karier seseorang, pandangan berikut berasal dari pakar manajemen Rivai mengatakan yang berikut. "Tujuan dari semua program

pengembangan karier adalah untuk merekonsiliasi kebutuhan dan sasaran karyawan dengan peluang karir di organisasi saat ini dan di masa depan. Oleh karena itu, menciptakan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan mengidentifikasi kebutuhan karir mereka dan menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Berkomitmen pada program pengembangan karir dapat menunda penuaan sumber daya manusia yang dihadapi perusahaan.”

6. Ragam Karier

a. Jenis Karier yang Tidak Seperti Pekerja Kantoran

Bekerja tidak harus di kantor. Kita juga bisa memanfaatkan hobi dan kemampuan yang kita miliki untuk menghasilkan uang. Selain tidak perlu ke kantor, kita bahkan tidak dituntut dengan disiplin waktu. Yang dibutuhkan hanya, kita mampu memberikan yang terbaik. Terutama bagi seorang wanita dan mereka yang sudah menikah pekerjaan seperti ini tidak menyita waktu sehingga masih memiliki banyak waktu untuk mengurus rumah tangga. Adapun beberapa contoh ragam karir tipe ini adalah diantaranya :

1) *Chef*

Memasak tidak hanya sekedar hobi dan memasak bukan hanya tuntutan bagi wanita. Bagi Anda yang jago dalam mengolah masakan, Anda bisa menjadikan peluang bisnis dengan kemampuan Anda ini. Toh, sudah banyak orang-orang yang sukses dalam bidang kuliner.

2) *Designer*

Begitu juga dengan para *designer* para insan kreatif ini terlihat santai, namun tangan mereka bisa menghasilkan karya yang sangat cantik. Dan tentu, hasil karya mereka memiliki nilai harga yang tinggi pula.

3) Penulis

Bagi Anda yang suka mengolah kata, hobi menulis juga bisa menjadi sumber uang lho. Menghabiskan waktu luang untuk menghasilkan sebuah tulisan. Pekerjaan seperti ini tidak membuat otak Anda jenuh dengan hitungan atau laporan keuangan seperti kebanyakan profesi lainnya.

4) Personal *shopper*

Belakangan ini, online shop marak digemari karena memberikan kemudahan bagi orang yang tidak memiliki banyak waktu luang. Hal ini tentu menjadi peluang bisnis besar bagi Anda yang suka dengan dunia online. Seperti membuka online shop yang menyediakan item fashion.

5) *Wedding planner*

Bergabung dengan *wedding planner* atau *wedding organizer* tidak menuntut Anda untuk ke kantor atau bahkan harus menggunakan pakaian formal. Anda hanya membutuhkan ide kreatif untuk merencanakan sebuah konsep acara pernikahan yang meriah dan romantis.

b. Pilihan Jenis Pekerjaan Sesuai Minat dan Kepribadian

Pekerjaan yang sesuai dengan minat & tipe kepribadian adalah idaman setiap orang. Apabila kita bekerja di bidang yang sesuai dengan minat dan tipe kepribadian, umumnya akan lebih sukses dalam menjalani karir, karena pekerjaan terasa lebih menyenangkan. Tidaklah mudah bagi kita untuk menemukan pekerjaan idaman yang sesuai dengan minat dan kepribadian kita. Apabila kita bekerja di bidang yang sesuai dengan minat dan tipe kepribadian, pada umumnya lebih sukses dalam menjalani karir. Kesesuaian itulah yang membuat orang lebih mencintai dan bahagia dalam menjalankan

pekerjaannya, dampaknya pun kita bisa bekerja lebih giat dan rasa tanggung jawab pun semakin tinggi. Untuk itu, marilah kita bahas potensi, minat dan kepribadian sehingga diharapkan bisa mempermudah seorang individu dalam memilih jenis pekerjaan yang sesuai. Berikut pilihan karir dengan berdasarkan minat dan kepribadian

1) Minat Pada Ide

Apakah individu termasuk orang yang selalu ingin tahu, kreatif dan sering mengeksploitasi ide-ide yang baru,, maka bidang pekerjaan yang cocok :

- a) bidang penulisan;
- b) pengetahuan alam;
- c) pengobatan, atau bidang artistik;
- d) Pengarang, Penulis;
- e) Kolomnis, komentator;
- f) Penulis Teknis Naskah ;
- g) Redaktur Buku;
- h) Ahli bidang Biologi, Tumbuh-tumbuhan, Zoologi, dan profesi lain yang berkaitan;
- i) Teknisi ilmu tentang makhluk hidup (kecuali medis);
- j) Ahli bidang ilmu kesehatan lingkungan dan kerja;
- k) Asisten-asisten medis;
- l) Asosiasi ahli kebidanan;
- m) Praktisi paramedis;
- n) Prkatisi ilmu kedokteran spesialis;
- o) Ahli Ilmu Fisika dan Astronomi;
- p) Pembantu perawatan kesehatan;
- q) Artis pertunjukan dan karya seni.

2) Minat pada Orang

Jika individu termasuk orang yang senang bertemu dengan orang baru, mudah bergaul dan beradaptasi, senang bepergian ke tempat baru, serta berjiwa sosial tinggi, dapat dipastikan bahwa seseorang tidak cocok menjadi pekerja kantoran yang berjam-jam berlutut dengan komputer. Pilihannya lebih cocok kepada pekerjaan yang mengizinkan untuk dapat bertemu dengan banyak orang seperti:

- a) Marketing;
- b) Konsultan, Sales, atau Public Relation;
- c) Marketing Manager ;
- d) Manager of Marketing;
- e) Field Sales Manager;
- f) Manajer Hubungan Masyarakat dan Periklanan;
- g) Ahli bidang hubungan masyarakat;
- h) Perwakilan penjualan komersil;
- i) Pekerja bagian penjualan;
- j) Orang yang memperagakan penjualan.

3) Minat pada Benda

Jika termasuk orang yang teratur, rapi, dan senang mengerjakan sesuatu dengan terencana, tetapi tidak begitu senang bertemu dengan orang, maka cocok bekerja di bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian tinggi seperti :

- a) Administasi, akutansi, atau keuangan;
- b) Sekertaris eksekutif dan administrasi;
- c) Ahli bidang kebijakan administrasi;
- d) Juru tulis kantor umum;
- e) Pengawas kantor;
- f) Manajer Pendidikan;

- g) Sekertaris medis;
- h) Juru tulis yang terkait dengan pembuatan kode, pengoreksi naskah;
- i) Sekertaris (umum);
- j) Ahli-ahli teknik bidang informasi kesehatan dan catatan medis;
- k) Akuntan;
- l) Juru tulis statistik, keuangan dan asuransi;
- m) Manajer Keuangan;
- n) Analis keuangan;
- o) Penasihat keuangan dan investasi/penanaman modal;
- p) Manajer Cabang Pelayanan Asuransi dan Keuangan;
- q) Makelar dan penyalur keuangan dan surat-surat berharga;
- r) Juru tulis akuntansi dan tata buku;
- s) Petugas kredit dan pinjaman;
- t) Pejabat-pejabat pemerintah bidang tunjangan sosial.

4) Memilih Pekerjaan Sesuai dengan Kepribadian

Menurut teori kepribadian yang dikemukakan oleh John Holland. Tipe kepribadian manusia dibagi menjadi 6 tipe, yaitu :

a) Tipe Realistis

Orang yang bertipe realistis cenderung memiliki keahlian bekerja dengan mesin atau peralatan mekanik. Pekerjaan yang berkuat dengan aktivitas social tidak cocok bagi tipe realistis. Orang dengan tipe realistis biasanya praktis, mekanis, dan realistis. Jika individu termasuk dalam tipe ini, bekerja sebagai :

- (a) Insinyur teknik atau pilot bisa menjadi pilihan;
- (b) Insinyur teknik sipil;
- (c) Insinyur bidang Lingkungan;
- (d) Insinyur bidang elektro;

- (e) Petugas geladak kapal dan pilot;
- (f) Pilot pesawat terbang dan asosiasi profesi yang berkaitan.

b) Tipe Investigatif

Apabila individu termasuk orang yang pandai dalam memecahkan masalah, tetapi umumnya menghindari pekerjaan yang sifatnya memimpin/mempengaruhi orang, maka akan tergolong tipe investigatif. Orang dengan tipe realistik biasanya presisi dan intelektual,

- (a) Bekerja sebagai ahli kimia;
- (b) dokter gigi;
- (c) psikiater atau psikolog ;
- (d) Ahli matematika bisa menjadi pilihan bagi orang bertipe investigatif;
- (e) Ahli bidang Kimia;
- (f) Dokter gigi;
- (g) Psikolog;
- (h) Ahli Ilmu Jiwa;
- (i) Ahli bidang Matematika, pehitung tarif asuransi dan ahli statistik.

c) Tipe Artistik

Tipe artistik merupakan orang-orang yang suka melakukan aktivitas seni, drama, keterampilan tangan, menulis sastra, tetapi menghindari aktivitas yang rutin dan berulang. Orang dengan tipe artistic biasanya ekspresif, orisinal, dan independen. Jika individu termasuk tipe ini, bekerja sebagai berikut :

- (a) desainer pakaian;
- (b) penari, komposer;
- (c) editor buku, dan desain grafis bisa menjadi pilihan;

- (d) Perancang produk dan pakaian;
- (e) Perancang dan penghias bagian dalam;
- (f) Perancang grafik dan multimedia;
- (g) Penari dan penata tari;
- (h) Musisi, penyanyi dan komponis;
- (i) Redaktur Buku;

d) Tipe Sosial

Orang dengan tipe social cenderung suka menolong orang, serta menyukai kegiatan sosial yang mengharuskannya untuk berinteraksi dengan banyak orang. Tipe ini merupakan kebalikan dari tipe realistik biasanya orang dengan tipe sosial cocok bekerja sebagai guru, penari, konsultan, perawat, atau pekerja sosial.

- (a) Guru universitas dan pendidikan tinggi;
- (b) Guru sekolah pendidikan menengah;
- (c) Guru sekolah pendidikan kejuruan;
- (d) Guru bidang tertentu;
- (e) Guru sekolah dasar;
- (f) Guru bahasa lainnya;
- (g) Guru seni lainnya;
- (h) Guru bantu;
- (i) Guru musik lainnya;
- (j) Ahli spesialis metode pendidikan;
- (k) Penari dan penata tari;
- (l) Konsultan dan petugas perjalanan;
- (m) Pengawas/perawat gedung;
- (n) Perawat pribadi di rumah;
- (o) Asosiasi pekerja sosial;
- (p) Pekerja Sosial dan Ahli penyuluhan;
- (q) Pekerja kesehatan masyarakat.

e) Tipe Usahawan

Beda halnya dengan orang tipe investigatif, tipe usahawan justru senang memimpin dan mempengaruhi orang lain. Tipe usahawan menghindari pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan observasi dan ketelitian mendalam. Orang dengan tipe usahawan biasanya enerjik, ambisius dan bisa bersosialisasi. Cocok bekerja sebagai sales, pengacara, atau hakim.

- (a) *Field Sales Manager*;
- (b) Manajer Hubungan Masyarakat dan Periklanan;
- (c) Pengacara;
- (d) Hakim-hakim.

f) Tipe Konvensional

Apakah individu menyukai pekerjaan yang berhubungan dengan angka, berkas-berkas dan segala pekerjaan yang serba teratur? Jika ya, maka termasuk orang dengan tipe konvensional. Bila individu termasuk tipe ini, maka dapat memilih pekerjaan sebagai akuntan, administrasi, staf keuangan dan sekretaris sebagai pilihan karir.

- (a) Sekertaris eksekutif dan administrasi;
- (b) Ahli bidang kebijakan administrasi;
- (c) Juru tulis kantor umum;
- (d) Pengawas kantor;
- (e) Manajer Pendidikan;
- (f) Sekertaris medis;
- (g) Juru tulis yang terkait dengan pembuatan kode, pengoreksi naskah;
- (h) Sekertaris (umum);
- (i) Ahli-ahli teknik bidang informasi kesehatan dan catatan medis;

- (j) Akuntan;
- (k) Juru tulis statistik, keuangan dan asuransi;
- (l) Manajer Keuangan;
- (m) Analis keuangan;
- (n) Penasihat keuangan dan investasi/penanaman modal;
- (o) Manajer Cabang Pelayanan Asuransi dan Keuangan;
- (p) Makelar dan penyalur keuangan dan surat-surat berharga;
- (q) Juru tulis akuntansi dan tata buku;
- (r) Petugas kredit dan pinjaman;
- (s) Pejabat-pejabat pemerintah bidang tunjangan sosial;
- (t) Juru tulis pemasukan data.

C. Karier Yang tepat Menentukan Langkah Masa Depan Bekerja

Setelah kita memahami beberapa hal tentang karier yang disampaikan di atas dan memperoleh pekerjaan yang tepat akan memberikan suatu hal yang menjadi kebanggaan tersendiri sesuai dengan ragam karier yang sudah dipaparkan. Memperoleh pekerjaan impian merupakan sesuatu hal yang didambakan setiap orang. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, jobdesc pekerjaan yang jelas, penghasilan sesuai ekspektasi merupakan dambaan setiap orang. Namun untuk mencapai hal itu semua butuh proses. Menuju pencapaian karir atau pekerjaan impian merupakan sebuah proses panjang dimana diri kita dituntut untuk serba bisa dalam melakukan semua hal. Kemampuan yang semakin meningkat merupakan sebuah kebiasaan yang diinginkan oleh perusahaan. Mereka tidak ingin SDM nya tidak mampu berpikir maju, kurangnya aksi, kurangnya kreativitas. Hal tersebut dianggap akan tidak efektif untuk menjalankan fungsi dan tujuan perusahaan.

Tujuan karier merupakan rencana matang bagaimana seseorang akan melangkah dengan menyusun rencana yang jelas

merupakan sebuah bekal bahwa telah siap memasuki dunia pekerjaan. Adapun karier yang tepat memiliki beberapa tujuan :

1. Memiliki Target Pencapaian Karir yang Jelas

Tujuan karir yang dapat menentukan langkah Anda dalam bekerja yang pertama adalah bagaimana menentukan target karir secara jelas. Walaupun dalam mencapainya tidaklah mudah, dalam beberapa wawancara kerja seringkali para calon pekerja tidak begitu yakin tentang target yang dibuat untuk pencapaian karir mereka. Sedangkan beberapa pekerja dituntut untuk memiliki pencapaian dan target yang jelas. Akibatnya banyak para pencari kerja tidak terserap secara merata dan menimbulkan dampak angka pengangguran yang meningkat. Penting bagi kita untuk mengetahui informasi sebanyak mungkin tentang profil perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan tersebut. Semakin kita mengenal dan mengetahui cara kerja dari perusahaan tersebut, semakin lancar kita membuat dan memiliki jawaban yang terdengar dengan jelas dan realistis saat interview.

Selain itu, apabila kita memiliki kemampuan dan bakat pada bidang yang dilamar maka hal tersebut merupakan poin plus bagi individu untuk diterima di perusahaan impian. Dengan begitu kita tidak akan kesulitan untuk mencari kemampuan pada bidang yang anda minati. Kebanyakan orang saat ini adalah kurang menggali potensi diri dan tidak mengetahui keahlian apa yang dimilikinya.

2. Membuat dan Menawarkan Konsep yang Sejalan dengan Perusahaan

Tujuan karir yang dapat menentukan langkah seseorang dalam bekerja yang berikutnya adalah buat dan tawarkan konsep yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Pentingnya mengetahui bagaimana mekanisme kerja pada perusahaan yang kita lamar

merupakan sebuah hal penting untuk mengetahui bagaimana menawarkan konsep, ide, ataupun gagasan yang membangun perusahaan menjadi lebih maju. Buatlah beberapa konsep yang menarik, yang bisa diterapkan pada proses pekerjaan mereka. Namun, jika tidak bisa atau belum menemukan konsep yang benar-benar revolusioner, coba terapkan bagaimana cara bekerja setiap hari yang memiliki nilai positif bagi karyawan yang lain. Contohnya sebagai berikut : "Saya adalah pribadi yang bisa bekerja dengan tim secara baik, memberi contoh dan mengambil contoh dari mereka. Menghormati pendapat satu sama lain dan membentuk lingkungan pekerjaan yang dinamis dan produktif dalam pelayanannya."

Membuat sebuah konsep tak selamanya harus benar-benar fantastis dan hebat. Pelajari tentang apa yang mereka butuhkan dan cobalah memberikan solusi untuk bisa menjadi opsi dalam penyelesaiannya.

3. Jalani Proses untuk Mencapai Titik Tujuan Karir

Tujuan karier yang dapat menentukan langkah dalam bekerja berikutnya adalah menjalani proses untuk mencapai titik tujuan karir. Hal tersebut bisa dilakukan dengan menyiapkan perubahan supaya rencana bisa terealisasi. Beberapa orang tidak selalu dapat mudah menerima dengan kenyataan yang mereka jalani. Untuk mencapai titik tujuan akhir, disiplin dan komitmen merupakan bekal bagi kita untuk menjalani tahapan demi tahapan baru sebagai jalan menuju titik tujuan. Agar bisa lebih berkomitmen, tentu tujuan yang di terapkan harus jelas terlebih dahulu. Tujuan yang disusun harus diperlakukan layaknya usaha dalam mendapatkan barang berharga yang sangat penting. Hal itu dapat berguna sebagai motivasi dalam bekerja.

4. Tantangan dan Rintangan Pekerjaan

Tujuan karier yang dapat menentukan langkah dalam bekerja selanjutnya adalah bagaimana diri bisa berani untuk menerima tantangan dan siap menghadapi rintangan. Tantangan dan rintangan suatu saat bisa menjadi ancaman bagi perusahaan maupun pekerjaan. Berani bertanggung jawab atas apa yang di kerjakan, baik itu baik maupun buruk sekalipun. Berani bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diperbuat merupakan poin sebagai pribadi yang bertanggung jawab serta ampu menerima tantangan pekerjaan dengan bijaksana. Menerima kenyataan dan memperbaiki setiap keadaan dengan pekerjaan yang positif merupakan hal yang patut dilakukan pada saat menentukan tujuan karir Anda.

5. Kepribadian yang Baik

Tujuan karir yang dapat menentukan langkah yang terakhir adalah memperlihatkan bagaimana kepribadian di dalam pekerjaan secara baik dan benar. Namun bukan berarti harus mengumbar atau menceritakan bagaimana kepribadian diri pada rekan atau atasan atau media yang ditemui. Tetapi cukup dengan melihatkan kepribadian seperlunya. Setiap orang berhak untuk menilai diri seorang, namun tak akan pernah berhak merubah kepribadian seseorang. Setiap pekerjaan yang kita kerjakan dan kita pikirkan merupakan tanggung jawab penuh dari diri kita.

DAFTAR PUSTAKA

- Endriani, A. (2011), *Prinsip-prinsip Bimbingan Karir*, Jakarta, Penerbit Gramedia
- Hartono, M.Si., (2016), *Bimbingan Karier*, Jakarta, Penerbit Prenada Media Group
- Hendra, H.(2013), *Konsep Bimbingan dan Konseling Karir*, Jakarta,
- Herry Putra, (2018), *Cara merancang masa depan agar hidup mapan*, Jakarta, Penerbit Eka Media Komputindo
- Imelda Saputra (2013), *30 Renungan tentang dunia kerja*, Jakarta , Penerbit Gramedia
- Rakha Fahreza Widyananda, (2020), *Tujuan Karir yang Dapat Menentukan Langkah Anda dalam Bekerja*, Jakarta, Penerbit
- Rahmi Widyanti, M.Si, (2018), *Manajemen Karir (Teori, Konsep, dan Praktik)*, Editor Editor: Dr.Basuki, M.Si, Jakarta, Penerbit Rizky Artha Mulia
- Robert Nathan, (2013), *Kematangan Karier (Teori dan Stragtegi Memilih Jurusan dan Merencanakan Karier*, Jakarta, Penerbit Pustaka Pelajar
- Walgito, B. (2012), *Bimbingan Konseling Studi dan Karier*, Yogyakarta: Penerbit Andi Offsett

PROFIL PENULIS



Wieke Tsanya Fariati, SPd, MM, lahir di Sukabumi Jawa Barat dan dibesarkan di kota Sukabumi dari mulai kecil sampai sekolah menengah atas. Sekarang menjadi dosen tetap di AMIK Citra Buana Indonesia Sukabumi sejak tahun 2015 dengan Jabatan Fungsional Lektor dan menjadi tenaga pendidik tetap di SMK Pariwisata Kota Sukabumi sebagai Tenaga Pendidik Produktif bidang Akomodasi Perhotelan .

Sebelum menjadi pendidik, bekerja sebagai Supervisor bidang ritel Supermarket serta berpengalaman dalam bidang *Quality Product*, *Controlling Product* serta *Management Human Resources Development*. Menyelesaikan pendidikan S-1 di FPTK IKIP Bandung dan S-2 di IPWIJA JAKARTA konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Banyak mengikuti kegiatan pelatihan/seminar/workshop yang terkait dengan penelitian, jurnal dan kewirausahaan khususnya UMKM. Saat ini, disamping sebagai pendidik profesional, juga aktif dan konsentrasi sebagai penggiat/pendamping UMKM Diskuk Provinsi Jawa Barat untuk wilayah kota Sukabumi, berkegiatan memberikan pendampingan kepada pelaku UMKM, mengemban tugas sebagai Ibu Ketua TP PKK di wilayah Kota Sukabumi serta penggiat/penggerak sebagai Ketua Pengabdian Kepada Masyarakat dari kampus CBI di wilayah kota Sukabumi. Selain daripada itu memiliki usaha di bidang kuliner khusus makanan jadul serta produk kerajinan tangan.

Moto penulis dalam hidup untuk diri sendiri adalah
“Optimisme merupakan kepercayaan yang menuju pencapaian. Tidak
ada yang bisa dilakukan tanpa adanya harapan dan keyakinan.”

BAB 10

PROSPEK BIDANG KARIER



Lastry Forsia

BAB 10

PROSPEK BIDANG KARIR

A. Pengertian Prospek Bidang Karir

Membangun sebuah karir sangatlah penting. Karir akan sangat baik untuk dapat diwujudkan oleh seseorang jika ia memiliki wawasan yang luas tentang prospek karir di berbagai macam bidang, sehingga dapat mempersiapkan sedini mungkin kemampuan-kemampuan yang harus dimilikinya.

Zarkasyi (2013) mendefinisikan prospek adalah suatu gambaran keberlangsungan suatu ide dimasa depan yang berupa peluang yang masih harus diadaptasikan dengan berbagai keterbatasan dan kondisi yang melingkupinya. Kemudian Krugman dan Maurice (2004) menyatakan bahwa prospek adalah peluang yang terjadi karena adanya usaha seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya juga untuk mendapatkan profit atau keuntungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prospek adalah suatu pandangan dan perkembangan tentang hal-hal yang mungkin terjadi dalam suatu hal dimasa yang akan datang.

Selanjutnya yang berhubungan tentang pengertian karir. Moekijat (1990) mendefinisikan bahwa karir adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang yang diperolehnya selama ia bekerja atau perkembangan kemajuan seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan selama aktif dalam hidupnya. Handoko (1998) menyatakan, dalam literatur ilmu pengetahuan ada tiga macam pengertian dalam istilah karir yaitu:

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab

atau lokasi-lokasi yang lebih baik atau menyalang hirarki hubungan kerja selama kehidupan seseorang.

2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk pola yang sistematis dan jelas, yang biasa disebut jalur karir.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerjanya.

Pandangan yang lebih luas mendefinisikan karir sebagai urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai, dan aspirasi-aspirasi dan perilaku-perilaku yang terkait sepanjang masa hidup seseorang (Gutteridge, dalam Gomes 1990).

Berdasarkan pengertian diatas, karir adalah tujuan hidup dalam jangka panjang yang dimiliki seseorang tentang suatu bidang pekerjaan yang ditekuninya. Didalam meniti karir, biasanya seseorang melakukan berdasarkan passion yang dimilikinya. Dengan kesesuaian passion tersebut, karir akan lebih mudah dan menyenangkan untuk dijalani karena memiliki semangat, kecintaan, rasa tanggung jawab dan menikmati disetiap prosesnya.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa prospek karir adalah suatu pandangan dan perkembangan hal-hal yang akan terjadi tentang suatu pekerjaan yang ditekuninya. Seperti halnya tentang jenjang, golongan, atau jabatan suatu pekerjaan.

B. Prospek Karir di berbagai Program Studi

Di setiap jenjang pendidikan di perguruan tinggi memiliki program studi yang variatif. Dimana lulusannya akan memiliki kesempatan karir yang berbeda-beda sesuai dengan bidang

keilmuannya. Berikut adalah beberapa prospek karir di setiap program studi:

1. Program Studi Teknik Mesin

Program Studi Teknik Mesin dapat diterapkan hampir di setiap aspek peralatan dan proses yang tersedia. Bidang-bidang yang dapat diisi oleh lulusan Teknik Mesin diantaranya:

- a. Bidang otomotif menjadi bagian dalam proses desain, manufaktur, quality control, dan lain sebagainya dalam industry otomotif (motor, mobil, truk, dan bahkan kendaraan-kendaraan berat).
- b. Bidang Manufaktur, Setiap industry yang berkaitan dengan mesin-mesin seperti pabrik peralatan sehari-hari (obat, sandang, pangan), pabrik produksi mesin dan pabrik otomotif (roda dua, roda empat, truk sampai alat berat).
- c. Bidang Pengoperasian dan Perawatan, sektor industry yang menggunakan mesin pasti memerlukan adanya perawatan untuk mencapai biaya operasi yang rendah, memperbaiki kerusakan, meningkatkan produktivitas, dan memaksimalkan keuntungan.
- d. Bidang pembangkit energi berkaitan dengan komponen-komponen mesin pembangkit listrik seperti turbin, pompa, kompresor, peralatan hidraulik, boiler, fan/blower, peralatan kendali dan jaringan jala-jala listrik.
- e. Bidang Minyak dan Gas Mencakup proses pengeboran (*drilling*) sampai proses pengoperasian dan perawatan alat-alat produksi minyak dan gas.

2. Program Studi Teknik Elektro

Lulusannya mampu berkarya di bidang instrumentasi dan otomasi industry wireless dan jaringan komunikasi data, sistem basis

data terintegrasi dan administrator, membangun wirausaha dan jasa di bidang elektronika, *Research & Development (R&D)*, dosen, peneliti, *IT Service, Software Quality Control*.

3. Program Studi Teknik Industri

Lulusannya dapat bekerja di bidang Perencana Produksi (*Quality Control & Management, Production Planning and Inventory Control*), Konsultan bisnis dan manajemen (Perancang sistem organisasi, proses bisnis, analisis sistem), Riset dan Pengembangan/R&D (Perancangan produk dan proses), riset pemasaran, otomotif, HRD, jasa perbankan/Asuransi, wirausaha, organisasi pemerintahan, dan industri manufaktur.

4. Program Studi Sistem Informatika

Data Scientist, *Application developer/web developer, database administrator/database analyst, e-business specialist, IS consultant/IT consultant, system analyst/system designer, service & software quality control*.

5. Program Studi Ilmu Hukum

Lulusan berkarya sebagai hakim, jaksa, notaris, pengacara/advokat, karyawan bagian hukum (*legal staff*) di perusahaan swasta, instansi pemerintah (BUMN / BUMD), maupun organisasi internasional seperti WHO dan UNHCR, dsb.

6. Program Studi Kedokteran

Lulusannya dapat bekerja di rumah sakit, puskesmas maupun instansi kesehatan lainnya dan menjalankan profesi dokter atau menjalankan praktek pribadi. Lulusan dapat pula mengambil studi

lanjut S2 di bidang manajemen kesehatan, biomedis, manajemen rumah sakit, atau bidang spesialis kedokteran untuk menjadi seorang spesialis. Selain itu lulusan juga memiliki kompetensi untuk bekerja di bidang asuransi, terutama asuransi jiwa dan kesehatan, selaku *underwriter* atau orang yang memutuskan keabsahan klaim. Lulusan juga dapat bekerja di perusahaan farmasi dan membawahi produk obat tertentu, baik sebagai *product specialist* atau *product manager*.

7. Program Studi Farmasi

Industri obat (kecantikan, makanan, production planning, dll), distributor (pedagang besar farmasi), fasilitas kesehatan (RS, apotek, puskesmas), pengambil kebijakan, peneliti/akademisi (dosen), analis medis perusahaan asuransi.

8. Program Studi Psikologi

Lulusan dapat bekerja di berbagai bidang yang memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia, dalam bentuk profesi seperti: wirausahawan, pendidik, kepala sekolah, konselor, konsultan, *human resource*, *customer service*, *marketing*, peneliti, humanitarian workers, jurnalis, dan lain sebagainya.

9. Program Studi Bioteknologi

Lulusan Teknobiologi dapat bekerja di industri kimia, pusat ekologi dan lembaga penelitian di dalam dan luar negeri, staf pengajar di universitas, konsultan dan peneliti bioinformatika, farmakogenetika, dan nutrigenomika serta bioetikawan.

10. Program Studi Teknologi Pangan

Lulusan FTb dapat bekerja di industri pangan, pakan, dan argoindustri, staf pengajar di universitas, konsultan dan peneliti bioinformatika, farmakogenetika, dan nutrigenomika serta bioetikawan.

11. Program Studi Manajemen

Lulusan Program Studi Manajemen Bisnis dapat menjadi Entrepreneur dan/ataubekerja pada perusahaan swasta / lembaga pemerintah, antara lain sebagai *Sales Manager, Marketing Manager, Human Resource Manager, Finance Manager, Financial Analyst, Financial Planner, Management Consultant, Investment Banking, Market Development Manager*.

12. Program Studi Akutansi

Lulusan Program Studi Akuntansi Perusahaan dan Publik dapat bekerja sebagai akuntan manajemen, auditor, perancang sistem, konsultan pajak, analisis investasi (pasar modal), akuntan pendidik dan bidang lainnya baik di perusahaan swasta, sektor pemerintahan maupun sebagai wirausahawan. Program Studi Akuntansi Perusahaan dan Publik menjalin kerjasama dengan CPA Australia, United Nations Development Programme (UNDP), International Finance Corporation (IFC), KAP PricewaterhouseCoopers (PwC), KAP Sidharta, Sidharta dan Widjaja (KPMG), KAP Ernst & Young (EY), KAP Deloitte, Tax Centre - Dirjen Pajak, PT. Monex Investindo Futures Jakarta, Inspektorat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional RI, Asosiasi Perusahaan Efek.

13. Program Studi Keuangan dan Perbankan

Program Studi Ekonomi Pembangunan menjalin kerjasama dengan berbagai institusi keuangan seperti biasa Bursa Efek Indonesia (BEI), Bank Indonesia (BI) serta beberapa lembaga perbankan, untuk memberikan pelatihan seperti Simulasi Pasar Modal, Pelatihan Ekspor-Impor, serta berbagai pelatihan yang berkaitan dengan operasional perbankan, Kementrian, dan Bank Indonesia.

14. Program Studi Administrasi Bisnis

Manajer pemasaran internasional, ekspor-impor (Exim), negosiator bisnis internasional, country manager, pengajar, analis bisnis. Pengusaha, manajer pengembangan bisnis, inovator bisnis, pengajar, analis bisnis, dll. Manajer sumberdaya manusia, manajer pelatihan, assessor SDM, manajer kompensasi, pengajar, analis SDM, dll

15. Program Studi Komunikasi

Lulusan Prodi Komunikasi dapat berkarir dalam bidang politik, hiburan, ekonomi, maupun *publishing industry*. Dalam bidang-bidang tersebut, lulusan dapat berkarya sebagai *account executive*, *marketing officer*, *media analyst/media buyer*, analisis pasar, *publicity officer*, spesialis media dan publikasi, *communication officer*, konsultan media, *market advisor*, *chief communication*, dan *chief marketing officer*.

16. Program Studi Pariwisata

Lulusan Prodi *Hospitality Management* berkarir di bidang akomodasi (*accommodation service*), layanan makanan dan minuman (*food and beverage service*), bidang kebudayaan dan kesenian (*cultural service*), rekreasi dan hiburan (*recreation and entertainment service*), dan

bidang-bidang yang terkait dengan kepariwisataan (*miscellaneous tourism service*).

17. Program Studi Pendidikan

Lulusan dari program studi pendidikan biasanya bekerja dibidang pendidikan seperti guru, mentor, dosen dan lain-lain sesuai bidang keilmuan yang dimilikinya. Misalnya program studi pendidikan Bahasa Inggris, lulusannya dapat bekerja baik di Bidang Pendidikan (Guru atau Instruktur di Institusi bertaraf nasional dan internasional) maupun di bidang non pendidikan yang menggunakan bahasa Inggris, seperti sekretaris, pembaca berita berbahasa Inggris, staf kedutaan/perusahaan, staf divisi hubungan masyarakat, penerjemah, dll.

18. Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Lulusan dapat berkarya sebagai guru kelas SD yang memiliki keunggulan dalam bidang MIPA dan pembelajaran dalam bahasa Inggris di SD; serta berkarir sebagai kepala SD atau pengurus yayasan di lembaga pendidikan.

19. Program Studi Bimbingan dan Konseling

Lulusan Prodi Bimbingan & Konseling dengan Peminatan Pendidikan dapat berkarya sebagai guru BK di tingkat SD hingga SMA, gurukursus di bimbingan belajar, terapis bagi anak berkebutuhan khusus, konsultan pendidikan dan wirausaha bidang pendidikan, pengembangan SDM, pelatih/*trainer*, konsultan karir, pendamping di panti asuhan dan panti werdha ataulembaga sosial, konselor dan staf rumah sakit.

C. Tantangan Karir Saat ini

Situasi pandemi memberikan dampak yang sangat signifikan dan secara luas yang terjadi diberbagai sektor seperti ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata, penerbangan hingga sektor ketenagakerjaan. Hal yang paling berdampak adalah bidang ekonomi dikarenakan menurunnya tingkat produksi. Sehingga banyak perusahaan yang memutuskan pengakhiran hubungan kerja (PHK) dan berdampak pada meningkatnya pengangguran. Kemudian keterbatasan mobilitas aktifitas juga sangat diharuskan, sehingga sektor pariwisata, transportasi darat dan udara sangat berdampak.

Kemudian, saat ini kita sedang berada di sebuah era industri 4.0. Seperti yang di sampaikan oleh Presiden Joko Widodo didalam visi misinya bahwa ia menginginkan para warganya agar bersiap menghadapi era revolusi industri ini. Segala macam bisnis di era induatri 4.0, dimulai dari skala mikro, makro hingga sampai super mikro. Era ini menggunakan sistem berbasis online untuk menunjang kecepatan dalam birokrasi atau transaksi. Di era revolusi Industri 3.0 mengubah segala urusan menjadi serba simple dan cepat.

Untuk menjawab tantangan-tantangan diatas, kemampuan di bidang IT sangat berperan penting di era ini. Beberapa prospek karir yang mendukung di era revolusi Industri 4.0.

Pertama adalah app developer. Mereka adalah orang-orang yang menciptakan atau mengembangkan aplikasi untuk menunjang kemudahan bagi para konsumennya disetiap smartphome. Orang tersebut harus menguasai tentang logaritma dan logaritma pemograman seperti C++, Java, Ruby dan lain sebagainya.

Kedua adalah web developer. Bidang ini hampir sama dengan app developer namun perbedaannya web developer berfokus pada situs web. Banyak instansi perusahaan dibidang bisnis, pendidikan, dan pemerintahan membutuhkan website dikarenakan agar

instansinya dapat dijangkau dan dikenal lebih luas tidak hanya di tingkat nasional namun ditingkat internasional. Web developer harus menguasai HTML, front-end, back-end developer, CSS dan lainnya.

Selanjutnya, bidang data sains merupakan ilmu terapan yang secara khusus mempelajari dan menganalisis data. Di era digital sekarang, ilmu sains data cukup mempunyai peran yang sangat penting. Hal demikian dikarenakan melimpahnya data yang tersedia. Hal ini dapat menjadi informasi penting jika dapat diolah dengan baik untuk menunjang keputusan pada perusahaan.

Kemudian bisnis digital. Perkembangan teknologi yang cukup pesat membuat masyarakat bergantung cukup kuat pada bidang digital dari berbagai macam bidang. Misalnya bisnis digital tentang pendidikan, jual beli yang dapat dilakukan secara online.

DAFTAR PUSTAKA

- A Ruslan Gani. 2005. *Bimbingan Karier*. Bandung: CV Angkasa.
- Andersen, P. & Vandehey, M. 2012. *Career Counseling and Development in a Global Economy*. USA: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Bimo Walgito. 2010. *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karier)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ruslan A. Gani. 1993. *Bimbingan Karier*. Bandung: Angkasa.
- Ulifah Rahma. 2010. *Bimbingan Karier Siswa*. Malang: UIN Maliki Press.

PROFIL PENULIS



Lastry Forsia, S.Pd.,M.Pd. lahir di Majalengka tanggal 24 Agustus 1992. Telah menyelesaikan studi S1 Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Tahun 2014, serta Magister (S2) Pendidikan Bahasa Inggris di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (Uhamka) Jakarta Tahun 2018. Mulai Bulan September tahun 2018 mengajar di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Pendidikan Bahasa Inggris Sampai Saat ini. Penulis saat ini menjadi Kaprodi Bahasa Inggris di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Penulis sangat aktif dalam kegiatan penelitian, Pengabdian Masyarakat dan mengisi kegiatan webinar sebagai pembicara.

BAB 11

POLA PEMILIHAN KARIER SEBAGAI HASIL BELAJAR



A.A.Musyaffa

BAB 11

POLA PEMILIHAN KARIR SEBAGAI HASIL BELAJAR

A. Pendahuluan

Menurut Greenhaus (1987: 5) yang dikutip oleh Irianto (2001: 93), Karier adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (work-related experiences) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam obyective events. Menurut Gibson dkk. (1995: 305) Karier adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dalam pendidikan bimbingan dan konseling, layanan yang diberikan salah satunya yaitu bimbingan karier. Guru BK atau Konselor yang akan melaksanakan bimbingan dan konseling karier tentunya harus memiliki pemahaman secara teoritis mengenai karier. Maka dari itu penulis tertarik untuk membahas teori-teori pemilihan karier. Dalam makalah ini penulis membahas penjelasan pemilihan karir, teori pemilihan karir John Hoppock, dan teori pemilihan karir Anne Roe. Pemilihan karier merupakan salah satu proses pembuatan keputusan terpenting dalam kehidupan individu. Keputusan yang ia buat akan berdampak pada apa yang akan dilalui dalam hidupnya. Pemilihan karier juga merupakan aspek kehidupan sosial seseorang yang tidak dapat terelakkan karena hal tersebut merupakan salah satu proses pembuatan keputusan setelah individu melewati beberapa tahap perkembangan dalam hidupnya. Memilih sebuah karier lebih dari sekedar menentukan apa yang akan dilakukan seseorang untuk

mencari nafkah. Henderson (Gladding, 2012: 402) menyebutkan bahwa: Individu yang sangat bahagia dengan pekerjaannya akan setia dalam menjalankan apa yang menjadi minatnya, memperlihatkan kompetensi dan kekuatan pribadi yang luas, dan berfungsi dalam lingkungan kerja yang dicirikan dengan kebebasan, tantangan, arti, dan atmosfer sosial yang positif.

B. Filoofis Pengembangan Karir

Secara umum, pemilihan karier merupakan suatu proses dari individu sebagai usaha mempersiapkan dirinya untuk memasuki tahapan yang berhubungan dengan pekerjaan (Setyawardani, 2009). Teori Holland dalam Akbar (2011) mengungkapkan bahwa pemilihan karier atau jabatan adalah merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Menurut Marliyah, dkk (2004) dalam Oktaviani (2006) pilihan karir merupakan suatu proses ketika remaja mengarahkan diri kepada suatu tahap baru dalam kehidupannya, melihat posisi mereka dalam kehidupan pembuatan keputusan karir mereka. Yunitasari (2006) juga berpendapat pemilihan karir merupakan cara, usaha seseorang atau mengambil satu diantara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan. Menurut Holland (1979) dalam Akbar (2011) individu tertarik pada suatu karier tertentu karena kepribadiannya dan berbagai variabel yang melatarbelakanginya. Pemilihan karier pada dasarnya merupakan ekspresi atau perluasan kepribadian ke dalam dunia kerja yang diikuti dengan pengidentifikasian terhadap stereotipe okupasional tertentu. Perbandingan antara self dengan persepsi tentang suatu okupasi dan penerimaan atau penolakannya merupakan

faktor penentu utama dalam pemilihan karier. Harmoni antara pandangan seseorang terhadap dirinya dengan okupasi yang disukainya membentuk “modal personal style” (Akbar, 2011). B. Faktor- Faktor Pemilihan Karir Faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan arah pilihan karir, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal, keduanya saling berinteraksi dan berpengaruh secara positif terhadap arah pilihan karir, yang merupakan suatu proses yang bercirikan suatu perubahan, berlangsung secara tahap dan terjadi pergeseran yang berlingkup luas kepada yang spesifik, dan terjadi akibat interaksi yang positif antara faktor-faktor internal dalam diri individu dan faktor eksternal di luar individu. Adapun faktor internal dalam diri individu dan faktor eksternal di luar diri individu sebagai berikut: 1. Faktor Internal

Dibagi menjadi beberapa hal dan dapat dibedakan satu sama lainnya. Beberapa faktor internal tersebut membentuk keunikan kepribadian individu, diantaranya sebagai berikut: a. Taraf intelegensi, merupakan kemampuan siswa untuk mencapai prestasi-prestasi yang memiliki peranan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan, untuk melakukan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu, untuk menilai keadaan diri secara kritis, dan objektif. b. Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam bidang kognitif, bidang keterampilan, dan bidang kesenian. c. Minat, merupakan kecenderungan yang menetap pada diri seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan dalam bidang tertentu. d. Sifat-sifat, merupakan sifat-sifat kepribadian, ciri-ciri kepribadian yang memiliki kecenderungan dan memberikan corak pada seseorang, seperti gembira, ramah, halus, terbuka, fleksibel, tertutup, pesimis, dan ceroboh. e. Nilai-nilai kehidupan (values) , nilai-nilai kehidupan merupakan beberapa konsep ideal yang diterima

seseorang dan dijadikan sebagai pedoman atau pegangan hidup. Nilai-nilai sangat berpengaruh dan membentuk gaya hidup seseorang (life style). f. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki oleh siswa dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat idealisasinya, bilamana informasi yang tidak akurat diganti dengan informasi yang lebih akurat, ada kemungkinan siswa mengalihkan perhatiannya dari beberapa jabatan yang mula-mula didambakan kejabatan lain. g. Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki oleh seseorang seperti tinggi badan, berat badan, jenis kelamin, dalam bidang pekerjaan tertentu mempersyaratkan keadaan jasmani berkaitan dengan ciri-ciri fisik seseorang. 2. Faktor Eksternal Faktor eksternal adalah sejumlah hal atau faktor yang berada di luar diri seseorang yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan diri seseorang. Perkembangan karir berlangsung di dalam ruang lingkup pilihan karir. Sebagaimana dijelaskan di atas, dapat menjadi perubahan pada faktor eksternal meskipun tidak dalam gradasi yang sama pada masing-masing faktor. Faktor eksternal antara lain: a) Status sosial ekonomi keluarga, beberapa hal yang melatarbelakangi status sosial ekonomi orang tua adalah tingkatan pendidikan orang tua, penghasilan, dan status pekerjaan orangtua. b) Prestasi akademik siswa, prestasi akademik diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian tertentu dalam kerja akademik terbukti pada hasil evaluasi belajar, hasil tes, nilai rapor, atau hasil tes potensi akademik lainnya. c) Pendidikan sekolah, yaitu tingkatan atau jenjang yang dimiliki atau diperoleh melalui lembaga pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut memperoleh pekerjaan atau jabatan tertentu dan penghargaan di masyarakat. d) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan

dan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil di dalamnya. e) Lingkungan, lingkungan yang bersifat potensial maupun direayasa mempunyai hubungan yang positif terhadap sikap, perilaku, dan keseluruhan hidup dan kehidupan orang disekitarnya. Dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu faktor internal dan faktor eksternal membentuk keunikan kepribadian individu dan faktor eksternal yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan diri seseorang. Lebih lanjut dalam pemilihan karir, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri sendiri. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan satu sama lain, tetapi tidak dapat dipisah-pisahkan karena secara bersama-sama. Faktor-faktor tersebut akan membentuk keunikan kepribadian seseorang. Winkel mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang memepengaruhi pilihan karir seseorang diantaranya: 1) Faktor internal, meliputi nilai-nilai kehidupan, taraf integrasi, bakat khusus, sifat-sifat, pengetahuan, dan keadaan jasmani. 2) Faktor eksternal, meliputi masyarakat, keadaan sosial, status sosial ekonomi keluarga, pengaruh keluarga, pendidikan sekolah, pengaruh teman sebaya, dan tuntutan jabatan. Dari berbagai uraian di atas mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemilihan karir, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan pilihan karir terdapat dua faktor yang berpengaruh yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

C. Teori Pemilihan Karier Menurut R. Hoppock

Terdapat sepuluh pokok pikiran dalam teori Hoppock yang merupakan dasar pilihan yang tepat dalam pemilihan karir, yaitu : 1. Pekerjaan dipilih sesuai kebutuhan atau untuk memenuhi kebutuhan

fisik ataupun psikis. Kebutuhan fisik yaitu meliputi tempat tinggal, makan, minum, dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan psikis meliputi kebutuhan dihargai, mendapatkan kasih sayang, dihormati, dan lain sebagainya. Jadi, menurut Hoppock pemilihan jabatan atau karir dipengaruhi oleh reaksi individu terhadap kebutuhan tersebut. 2. Pekerjaan yang dipilih diyakini dapat memenuhi kebutuhan. Seseorang yang mempunyai keinginan yang kuat dalam memenuhi kebutuhan status dan penghargaan dari orang lain akan berusaha dengan keras mendapatkan kedudukan yang diinginkan serta dapat memenuhi kebutuhan hal tersebut. 5 3. Jabatan atau pekerjaan merupakan pilihan seseorang ketika ia pertama kali menyadari pekerjaan tersebut akan membantu memenuhi kebutuhannya. Setelah menyadari tentang jenis-jenis pekerjaan dan situasinya, maka seseorang akan menyadari mana pekerjaan yang akan memberikan pengalaman memuaskan dan merasa yang lainnya tidak. Hal tersebut akan membuat seseorang tertarik atau menghindari pekerjaan tertentu, disinilah pemilihan jabatan baru dimulai. 4. Kebutuhan yang timbul bisa diterima secara intelektual yang diarahkan pada tujuan tertentu. 5. Pilihan pekerjaan akan menjadi lebih baik jika individu mampu mengukur bagaimana pekerjaan yang dipilihnya akan memenuhi kebutuhannya. Pemahaman seseorang terhadap dirinya, pengetahuan tentang berbagai pekerjaan dan penalaran yang jernih akan mempengaruhi potensi individu dalam mengantisipasinya. Hal yang terpenting adalah pemahaman seseorang tentang ciri-ciri pribadinya, kebutuhan, dan ciri-ciri pekerjaan yang disesuaikan dengan proses penentuan arah karir. 6. Pengetahuan terhadap kondisi pribadi akan mempengaruhi pilihan pekerjaan karena seseorang mengetahui apa yang diinginkan dan mengetahui pekerjaan apa yang tepat untuk potensi dirinya. 7. Pengetahuan tentang pekerjaan akan

membantu seseorang dalam karirnya, karena informasi tersebut akan membantu menemukan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhannya dan membantu dalam mengantisipasi seberapa jauh kepuasan yang diharapkan dalam pekerjaan yang dipilih dibandingkan dengan pekerjaan lain. Informasi-informasi tersebut meliputi :

- a. Karakteristik Pekerja Yaitu karakteristik yang mempengaruhi motivasi individu dan kapasitas untuk berfungsi dalam pekerjaan.
 1. Karakter kemampuan, yaitu bakat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.
 2. Nilai-nilai pekerjaan dan tipe pekerjaan, yaitu nilai kepentingan yang diprioritaskan untuk jenis pekerjaan tertentu, seperti otonomi tipe pekerjaan (cara yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan) yang disukai dan diprioritaskan.
 3. Gaya bekerja, yaitu karakteristik yang mempengaruhi tipe kinerja yang baik serta adaptasi individu terhadap pekerjaan.
- b. Persyaratan Pekerja 6 Yaitu atribut individu yang mempengaruhi performance kerja di berbagai aktivitas kerja :
 1. Keterampilan-keterampilan dasar, seperti membaca, yang dapat memperoleh pengetahuan baru.
 2. Keterampilan-keterampilan lintas fungsional, seperti keterampilan pemecahan masalah dan sosial, yang nantinya berfungsi di berbagai aktivitas kerja.
 3. Pengetahuan, yakni informasi tentang prinsip-prinsip dan prosedur terkait, seperti pelanggan dan layanan pribadi yang mempengaruhi prestasi kerja di beberapa aktivitas kerja.
 4. Pendidikan, seperti jumlah dan jenis (program studi dan mata pelajaran khusus) dari pendidikan formal yang dibutuhkan untuk masuk pekerjaan.
- c. Persyaratan Pengalaman
 1. Pelatihan, yaitu pelatihan khusus yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.
 2. Pengalaman, yaitu jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan.
 3. Lisensi-lisensi khusus yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.
- d. Persyaratan-persyaratan kerja yang ditetapkan untuk individu di domain kerja :
 - 1.

Menyamarkan aktivitas pekerjaan, yaitu sekelompok pekerjaan yang mirip, seperti halnya berkomunikasi dengan orang-orang di luar organisasi, yang mendasari pelaksanaan kegiatan pekerjaan utama. 2. Organisasi, yaitu mencakup konteks jenis industri struktur organisasi, sumber daya manusia, budaya organisasi, tujuan organisasi, dan peran yang diharapkan dari pekerja di organisasi dimana pekerjaan dilakukan. 3. Kondisi kerja, seperti fisik, struktural, lingkungan interpersonal dimana suatu pekerjaan tertentu dilakukan. e. Pekerjaan, spesifik persyaratan :

1. Pengetahuan pekerjaan, yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
2. Keterampilan pekerjaan, yaitu keterampilan khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
3. Tugas-tugas khusus yang harus dilakukan oleh pekerja.
- 7 4. Kewajiban.
5. Mesin, alat, dan peralatan khusus yang digunakan pekerja di tempat kerja.
- f. Karakteristik Pekerjaan

1. Bursa kerja, yaitu informasi-informasi tentang konteks bursa tenaga kerja (job fair) dimana pekerjaan dilakukan.
2. Pandangan pekerjaan, yaitu proyeksi, seperti jumlah lowongan pekerjaan sebagai hasil dari pertumbuhannya dan penggantian pekerja.
3. Upah, yakni jumlah laba dan jenis sistem remunerasi (pemberian imbalan).
8. Kepuasan dalam pekerjaan ditentukan dengan tercapai atau tidaknya pemenuhan kebutuhan seseorang, kepuasan dilihat dari perbandingan antara yang diharapkan dengan apa yang diperoleh. Jika keduanya seimbang maka individu akan tetap pada pekerjaannya.
9. Kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan sekarang atau dari pekerjaan yang menjanjikan terpenuhinya kebutuhan yang akan datang.
10. Pilihan pekerjaan dapat berubah jika seseorang meyakini pekerjaan yang lain akan lebih baik untuk memenuhi kebutuhannya.

Hoppock menemukan dalam 27 tahun memantau kepuasan kerja pada para pekerja dewasa, bahwa perubahan

pekerjaan dapat mengubah tingkat kepuasan dengan segera dan ditentukan bahwa peningkatan kepuasan terbesar dicapai oleh seseorang yang pindah kerja. (Hoppock 1976) Menurut Hoppock, kepuasan kerja merupakan kombinasi kondisi psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan orang mengatakan bahwa ia puas dengan pekerjaannya. Artinya, kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, atau cara pandang pekerja terhadap pekerjaan mereka dan disertai adanya balas jasa berupa finansial dan nonfinansial yang dapat memenuhi kebutuhan sekarang dan masa depan. (Hoy dan Miskel 1987) Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan hal penting supaya menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif dan produktif. Di dalam penelitian Hoppock (1935), beliau menemukan bahwa kurang dari 10% guru menjadi sampel yang tidak puas dengan pekerjaannya. Kemudian Francis S. Chase (1951) menemukan bahwa kurang dari 8% guru tidak puas dengan pekerjaannya. Pada tahun 1970-an, Rex Fuller dan Miskel (1972) menemukan kurang dari 8% pendidik menjadi sampel tidak puas. Oleh karena itu, maka kenyataannya terdapat 88,6% menyatakan puas atau sangat puas dengan pekerjaannya. Terdapat 8 salah satu kemungkinan yang mendukung relatif rendahnya level ketidakpuasan tersebut adalah jawaban yang berbias sosial dari guru yang dikatakan bahwa guru puas melayani anak-anak karena konsekuensi dari menyuarakan kepuasan kerja yang rendah bisa jadi tidak diterima sosial sebagai seorang pendidik yang profesional. Konsep teori Hoppock secara umum sangat membantu penyelenggaraan bimbingan karir sebagai acuan konseli memilih pekerjaan dengan tetap mempertimbangkan bergagai kebutuhan konseli. Namun teori ini masih belum cukup dalam memberikan petunjuk secara

operasional dalam penerapan bimbingan karir. D. Teori Pemilihan Karir Anne Roe Konsep teori Roe dirumuskan atas dasar penelitian tentang latar belakang perkembangan dan kepribadian ilmuwan di berbagai bidang termasuk ilmu-ilmu sosial dan ilmu-ilmu alam (biologi). Teori Roe tergolong teori pilihan karir berdasarkan teori kepribadian dan dipengaruhi oleh tiga sudut pandang, yaitu. Pemikiran Gardner Murphy memiliki pengaruh implisit terhadap teori ini, yaitu penggunaan konsep penyaluran energi spiritual dan penggunaan premis dasar yang berkaitan dengan pengalaman masa kanak-kanak dan pengambilan keputusan karir; Teori pilihan karir Roy lebih banyak menggunakan kepribadian kedua Teorinya adalah Maslow. teori kebutuhan Ada 8 kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologis; kebutuhan keamanan; kebutuhan dan cinta; kebutuhan untuk dianggap penting, terhormat, berharga dan mandiri; kebutuhan informasi; kebutuhan untuk memahami dan dipahami; kebutuhan akan keindahan; dan kebutuhan akan realisasi diri. Dalam teorinya, Roe lebih mementingkan kebutuhan untuk dipandang penting, hormat, harga diri, dan mandiri agar seseorang menyadari dirinya sendiri. Semua orang mewarisi kecenderungan untuk menggunakan energi mereka dengan cara tertentu. Kecenderungan bawaan untuk mengerahkan energi spiritual dengan cara tertentu, bila dikombinasikan dengan pengalaman masa kanak-kanak, akan membentuk gaya umum yang digunakan individu untuk memenuhi kebutuhannya. Gaya yang dihasilkan akan memiliki pengaruh yang spesifik dan universal terhadap perilaku profesional. Hubungan antara faktor genetik dan pengalaman masa kanak-kanak, di satu sisi, hubungan dengan perilaku profesional (pekerjaan, pekerjaan). Munandir :1996 menjelaskan bahwa teori Roe dinyatakan ke dalam lima proposisi yaitu : pembawaan genetik, pengalaman, kepribadian,

pola tenaga psikis, pemuasan kebutuhan. 1. Pembawaan genetik Pembawaan genetik yang bersifat menentukan perkembangan sifat-sifat individu, pengaruhnya berbeda-beda misalnya ciri intelektual dan temperamen lebih khusus dan kuat dari pada minat dan sikap. 2. Pengalaman 9 Pengalaman individu dan latar belakang budaya, sosial ekonomi keluarga berpengaruh terhadap perkembangan sifat-sifat bawaan. Termasuk didalamnya ras dan gender. 3. Kepribadian Kepribadian seperti minat, sikap, dan yang lain berkembang terutama ditentukan oleh bagaimana pola pemerolehan kepuasan (satisfaction) dan kekecewaan (frustration), kepuasan yang diperoleh individu berkenaan dengan adanya kebutuhan-kebutuhan dan cara pemuasannya ditentukan oleh lingkungan. 4. Pola tenaga psikis Adanya pola tenaga psikis dalam bentuk tertujunya perhatian merupakan penentu utama minat. 5. Pemuasan kebutuhan Seberapa kuat pemuasan kebutuhan, hal ini sangat menentukan kuat tidaknya dorongan dalam pencapaian orang dalam menjalankan tugas. Faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menurut Roe: 1. Pola Pengalaman Masa Kanak-Kanak dan Sikap Orang Tua serta Hubungannya dengan Pemuasan kebutuhan Anak. Ada beberapa teknik mengasuh yang telah dideskripsikan, dan semuanya memiliki hubungan dengan cara orang tua berinteraksi dengan anak. a. Perlindungan berlebihan (overprotecting) atau memberikan tuntutan yang berlebihan pada anak. b. Mengabaikan anak, baik dengan mengabaikan kebutuhan fisik maupun yang lebih signifikan, menolak anak secara emosional. c. Penerimaan, bersifat santai (casual) dan apa adanya juga disertai dengan cinta kasih. Orang tua yang overprotektif akan dengan cepat memenuhi kebutuhan fisiologis anak tapi akan kurang sigap di dalam memenuhi kebutuhan anak akan cinta dan penghargaan, dan ketika kebutuhan anak akan dipenuhi, biasanya itu diberikan sebagai ganjaran yang ditujukan bagi perilaku-perilaku

yang dianggap pantas secara sosial saja. orang tua yang menuntut terlalu banyak akan dengan cepat memenuhi kebutuhan fisik anak sampai melebihi yang dibutuhkan, dan orang tua yang menuntut lebih juga menetapkan syarat-syarat sebelum mereka mau mencintai anak. Orang tua yang bersikap kasual dan mencintai yang memberikan pemuasan kepada kebutuhan anak pada sebagian besar level, kedua jenis orang tua ini memenuhi kebutuhan anak mereka dengan cara yang berbeda satu sama lain dan dengan tingkatan yang sedikit berbeda. Namun kepribadian yang terbentuk dari teknik asuhan yang menerima anak ini akan mampu untuk memenuhi kebutuhannya sendiri di semua level.

2. Refleksi pengalaman masa lalu dalam pilihan pekerjaan. Pengalaman masa lalu mempunyai peranan yang penting dalam mengembangkan sikap dasar, minat ataupun potensi-potensi yang kemudian akan mencerminkan 10 pada kehidupan anak dimasa dewasa, berkaitan dengan pribadi, reaksi emosi, kegiatannya, serta pilihan pekerjaan. Anak yang memperoleh perhatian orang tuanya akan cenderung membina posisi dengan orang lain (major Orientation toward persons), tetapi orang yang dibesarkan dengan kurang perhatian, penolakan atau pengabaian pendidikan, akan cenderung berorientasi kepada kebendaan (major Orientation not toward persons). (Sukardi 1987).

Klasifikasi Pekerjaan menurut Roe :

- a. Services: Jenis pekerjaan ini mengutamakan layanan kepada orang lain. Pelayanan yang dimaksud adalah perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan orang lain. Pekerjaan ini antara lain adalah pekerja sosial, konselor, layananlayanan konsultasi dan lain sebagainya.
- b. Bussiness Contact: Jenis pekerjaan ini berhubungan dengan kegiatan tatap muka antara dua orang atau lebih yang membicarakan keuntungan, investasi, real estate dan sebagainya. Hubungan antara dua orang sangat dibutuhkan, tetapi sebatas kegiatan persuasif dari

pada pemberian bantuan. c. Organization: Jenis pekerjaan ini berbubungan erat dengan kegiatan manajerial baik di sebuah perusahaan atau lembaga-lembaga baik pemerintahan atau swasta. Jenis pekerjaan ini mengutamakan efisiensi dan produktivitas sebuah lembaga, sehingga di dalamnya terdapat hubungan interpersonal yang sangat formal. d. Technology: Jenis pekerjaan ini berkaitan erat dengan produksi barang, perawatan dan transportasi untuk mendukung layanan jasa. Hubungan interpersonal sangat kurang, karena mereka cenderung berhubungan dengan alat-alat. e. Outdoor: Jenis pekerjaan ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan seperti penyemaian dan penanaman tanaman-tanama hutan, usaha-usaha pengeboran bahan mineral dan gas bumi, usaha-usaha pengumpulan hasil hutan, kegiatan yang berkaitan dengan kelautan, usaha penangkaran binatang liar dan lain sebagainya. Jenis pekerjaan ini menunjukkan adanya hubungan antar manusia yang minim. f. Science: Jenis pekerjaan ini berhubungan dengan pengembangan sebuah teori ilmu pengetahuan dan bagaimana mengaplikasikannya. Hubungan antar manusia dilihat dari jenis ilmu pengetahuan apa yang sedang dikembangkan. Jika berhubungan dengan ilmu alam, maka relasi antar manusia semakin sedikit, tetapi jika berhubungan dengan ilmu sosial, maka relasi antar manusia dapat menjadi besar. g. General Culture: Jenis pekerjaan ini lebih mengutamakan kegiatan melestarikan dan mentransmisikan budaya. Jenis pekerjaan ini memiliki perhatian terhadap aktivitas manusia sebagai suatu kelompok daripada individu. Pekerjaan ini antara lain di bidang pendidikan, jurnalistik dan bidang bahasa. Seringkali kelompok guru dikelompokkan dalam jenis pekerjaan ini. h. Arts and Entertainment: Jenis pekerjaan ini membutuhkan orang-orang yang memiliki keterampilan dalam bidang seni dan hiburan. 11 Tingkatan Pekerjaan. a. Professional and managerial 1. Kelompok ini memiliki ciri Independen dan tanggung

jawab. inovator, kreator dan berposisi sebagai pimpinan dalam hal manajerial dan administratif yang memiliki tanggung jawab terhadap bidang-bidang didalamnya. Kriterianya adalah: (1) memiliki independensi yang kuat dalam berbagai bidang, (2) memiliki kemampuan untuk membuat kebijakan, (3) memiliki pendidikan yang memadai (S1 atau yang sederajat).

b. Professional and managerial. Kelompok kedua ini memiliki perbedaan yang signifikan dengan kelompok pertama di atas. Perbedaan yang jelas adalah: (1) mereka memiliki kemampuan untuk menginterpretasi kebijakan, (2) memiliki kemampuan untuk melaksanakan kebijakan dan (3) memiliki pendidikan setingkat diploma.

c. Semiprofessional and small business. Kelompok ini memiliki kriteria sebagai berikut; (1) memiliki tanggungjawab yang rendah terhadap orang lain, (2) mampu melaksanakan kebijakan untuk dirinya sendiri dan (3) memiliki pendidikan setingkat sekolah menengah.

d. Skilled. Kelompok ini memerlukan magang atau pelatihan untuk dapat mengerjakan kegiatan tertentu didalamnya.

e. Semiskilled. Kelompok ini merupakan kelompok yang melakukan pekerjaan dengan tidak memiliki otonomi sendiri, serta ijin untuk melaksanakan tindakan didasarkan pada perintah.

f. Unskilled. Kelompok ini melaksanakan tugas dengan tidak didasarkan pada keterampilan tertentu. Kelompok ini tidak membutuhkan keterampilan atau pendidikan tertentu dalam melakukan tugasnya.

Kelebihan dan Keterbatasan Teori Roe: a. Kelebihan. Teori Roe telah membangkitkan banyak penelitian walau hanya sedikit saja yang hasilnya mendukung. Walau postulat Roe bahwa interaksi orang tua-anak berpengaruh terhadap pilihan pekerjaan di kemudian hari ternyata sulit untuk divalidasi, namun demikian, Roe telah memberikan kontribusi yang besar pada konseling karir yaitu dengan mengarahkan banyak perhatian pada

periode perkembangan masa kanak-kanak. b. Keterbatasan. Teori ini masih belum menjelaskan banyak tentang prosedur-prosedur apa yang berguna untuk melakukan konseling karier, teori ini masih kurang memadai karena teori Roe ini tidak menyarankan prosedur apapun, teori ini hanya menyatakan bahwa konseling perlu membantu individu di dalam mengidentifikasi kebutuhan dasarnya, mengatasi faktor-faktor yang menghambat perkembangan dari hirarki kebutuhan individu, dan mengembangkan teknik-teknik untuk memenuhi kebutuhan. Namun tidak ada prosedur dalam konseling karier yang disarankan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

D. Pola Pengembangan Karir

Mengacu pada National Education Association (NEA) Amerika Serikat, standar pendidikan guru meliputi lima komponen pendidikan, yaitu: perencanaan, implementasi, personalia program, dan isi program serta keanggotaan dalam profesi guru. Kemampuan mengajar merupakan hal esensial yang harus dimiliki oleh guru sebagai tugas profesinya. Terdapat empat kompetensi yang mutlak dimiliki seorang guru sekolah, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan pengembangan peserta didik untuk

mengaktualisasikan berbagai potensinya. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek seperti fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik karena peserta didik memiliki karakter, sifat, dan interes yang berbeda. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu: a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu. d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik. f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan kualitas generasi masa depan bangsa. Walaupun tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas terasa berat, guru harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah: a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi Profesional Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional pendidikan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi. Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan

bahan pelajaran. Kemampuan yang harus dimiliki pada dimensi kompetensi profesional atau akademik dapat diamati dari aspek-aspek berikut ini:

Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu. c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif. d. Mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. 4. Kompetensi Sosial Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial merupakan kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan masyarakat. Guru di mata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru dalam kaitannya dengan kompetensi sosial disajikan berikut ini:

a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan

status sosial ekonomi. b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aas. Dra. Msi. (2015). Pengembangan Karir Guru dan Konselor. Universitas Pendidikan Indonesia
- Andreas. (2000). Menjadi Makhluk Pembelajar. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- BPMSDM dan PMP. (2015). Pedoman Sertifikasi Guru melalui Pendidikan Profesi Guru dalam Jabatan. Kemdikbud Harefa,
- Koesoema, Doni A. (2009). Pendidikan Karakter di Zaman Keblinger: Mengembangkan Visi Guru sebagai Pelaku Perubahan dan Pendidik Karakter. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mulyasa, E. (2012). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslich, Masnur. (2007). Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik. Jakarta: Buku Aksara. Penjelasan pasal 28 PP 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Saomah,

PROFIL PENULIS



Dr. A A Musyaffa, M.Pd Lahir Jambi 02 Juni 1978 dari Pasangan Drs. H. Ali Hasan Abdullah (Alm) dan Hj. Siti Aminah (Almh), merupakan suami Muthmainnah, S.E.,M.S.Ak menempuh pendidikan dimulai SD 47/IV Kota Jambi, selanjutnya SMP Ibrahimy Jawa Timur, SLTA/MA Laboratorium Jambi. Jenjang Pendidikan tinggi dimulai dari S1 FKIP Prodi Kimia pada Univ. Jambi, S2 Manajemen Pendidikan Islam pada IAIN STS Jambi dan Program Doktor (S3) pada IAIN Imam Bonjol Padang.

Pada masa pendidikan strata satu (S1) penulis menekuni karya ilmiah dengan mengikuti beberapa perlombaan karya ilmiah tingkat provinsi hingga tingkat nasional. Jenjang karir dimulai dari dalam dunia pendidik; sebagai tenaga pengajar pada MA Lab Jambi (2000-2005), MA Muhammadiyah Jambi (2000-2005), Sebagai Asisten Dosen FKIP Prodi Kimia Univ. Jambi pada mata kuliah Pratikum Kimia Organik, Kimia Dasar, Kimia Anorganik (2000-2003), sebagai Tenaga Pengajar Pada SMA N 13 Kab. Tebo (2009-2012), Sebagai Dosen STIT Kab Tebo (2008-2016).

Penulis juga pernah menduduki jabatan sebagai Kasi Kurikulum Pada Pendidikan Menengah Pada Bid. DIKMEN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Tebo, dan sebagai Kasi. Pembinaan Pendidikan Keluarga, Kursus dan Pelatihan pada Bid. Pembinaan PIAUD dan PNF Dinas Tebo Kab. Tebo.

Penulis juga aktif di organisasi sosial masyarakat; Penulis juga aktif dalam organisasi GP Ansor Kota Jambi, Wakil Sekretaris PCNU Kab. Tebo. Anggota ISNU Kab. Tebo. Pengurus MUI Kab. Tebo 2014-2019, Wakil Sek IPIM Prov. Jambi (2020-2023).

Karir bidang Dosen Pada UIN STS Jambi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, hasil karya ilmiah penulis; Pemisahan Ekstrak Metilen Klorida Kayu Bulian (Eusideroxylon Zwageri.T.et B) dan Uji Antimakan Terhadap Kumbang Kepik (E.Sparsa) (Skripsi) Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi (Studi Pada Universitas Jambi (tesis, 2008), Penerapan *Total Quality Management* Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Muaro Jambi (Disertasi,2015), *Total Quality Management* Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah (A-Empat ,2019), penulis juga menghasil karya pada jurnal internasional, *Impact of Supply Chain Leadership and Supply Chain Fellow Ship on the Productivity and Performance Dynamics in Pharmaceutical Industry of Indonesia* (2020, *International Journal of Supply Chain Management*), *The Influence Of Motivation And Leadership Style On Productivity And Performance Of Education Management In Aliyah Madrasah Swasta (Mas) As'ad Jambi City* (2020, *International Journal of Supply Chain Management*), *Employee Engagement Lecturer UIN STS Jambi* (2020, *Journal of Seybold Report Scopus Q4*), *The Effect of Leadership Style on Productivity through Teacher Motivation in Madrasah Aliyah Negeri 1 Jambi City* (2021, *LINGUISTICA ANTVERPIENSIA* (Scopus; Q1), *The verse of career women in Qur'an and their impact on Harmony and Education in the Family* (2021,*Turkish Journal of Computer and Mathematic Education*, Scopus Q3) *Analysis of Metacognitive Ability and Critical Thinking Skills of Students in Integrated Islamic Education*

Institutions (2021, *Innovatio: Journal for Religious-Innovation Studies*), *Kapita Selekta Pendidikan (Dari Makna Sampai Analisis)* (2020, Oman Publishing), *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer* (2021, Oman Publishing), *Metodelogi Penelitian Pendidikan* (2021, Tahta Media Group), *Pengantar Manajemen* (2021, Tahta Media Group), *Landasan Pendidikan* (2021, Tahta Media Group), *Teori Dan Inovasi Pendidikan* (2021, Tahta Media Group), *Strategi Pembelajaran* (2021, Tahta Media Group)

BAB 12

DISKURSUS PENDIDIKAN KARAKTER



Abdurrohim

BAB 12

DISKURSUS PENDIDIKAN KARAKTER

A. Pendahuluan

Pembentukan karakter merupakan salah satu tujuan pendidikan nasional. Pasal I UU Sisdiknas tahun 2003 menyatakan bahwa di antara tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik untuk memiliki kecerdasan, kepribadian dan akhlak mulia (UU No. 20 Tahun 2003). Amanah UU Sisdiknas tahun 2003 itu bermaksud agar pendidikan tidak hanya membentuk insan Indonesia yang cerdas, namun juga berkepribadian atau berkarakter, sehingga nantinya akan lahir generasi bangsa yang tumbuh berkembang dengan karakter yang bernafas nilai-nilai luhur bangsa serta agama. Pendidikan yang bertujuan melahirkan insan cerdas dan berkarakter kuat itu, juga pernah dikatakan Dr. Martin Luther King, yakni; *intelligence plus character... that is the goal of true education* (kecerdasan yang berkarakter... adalah tujuan akhir pendidikan yang sebenarnya).

Wacana pendidikan karakter telah menjadi isu penting dalam dunia pendidikan di Indonesia saat ini. Hal ini dipicu oleh kesadaran yang bersifat kolektif tentang merosotnya kualitas karakter dan kepribadian subyek didik yang terjadi akhir-akhir ini. Seperti terlihat dengan tingginya eskalasi kekerasan di antara pelajar baik pada jenjang pendidikan menengah maupun di level perguruan tinggi. Belum lagi persoalan rendahnya moralitas subyek didik dengan menjamurnya fenomena budaya narkoba dan seks bebas di kalangan pelajar, termasuk dengan merosotnya nilai-nilai kemanusiaan dan adanya indikasi meningkatnya sifat sadisme di kalangan subyek didik,

terbukti oleh meningkatnya indeks tawuran antar pelajar di tahun 2011. Selain itu isu pendidikan karakter juga menjadi salah satu upaya pemerintah melalui Kemendikbud untuk mengikis budaya korupsi yang berurat berakar dalam *mind set* masyarakat Indonesia.

Akan tetapi, Mengembangkan pendidikan karakter itu ibarat mencari kucing hitam dalam kamar yang gelap, begitu ujar seorang guru. Memulai tahun ajaran baru, banyak sekolah mempromosikan program pendidikan karakter. Bahkan, tahun ini pun pemerintah juga menggemakan tentang pentingnya pendidikan karakter. Namun, semakin banyak dibicarakan, semakin tidak jelas halnya. Akhirnya, seperti kata guru tadi, kita berhadapan dengan kucing hitam dalam kamar yang gelap. Gambaran kucing hitam sebenarnya menunjuk pada berbagai macam tema terbuka yang mesti dipertimbangkan secara serius oleh setiap pendidik dan para pengambil keputusan sebelum mereka mengembangkan pendidikan karakter. Meskipun pendidikan karakter dirasakan kemendesakannya, baik itu berkaitan dengan pengembangan pembentukan diri individu secara utuh, serta dampak-dampak pembentukan karakter bagi kelangsungan sebuah masyarakat, pendidikan karakter merupakan sebuah konsep yang tidak jelas dengan sendirinya (*self-evident*). Selain itu klaim pemahaman tentang pendidikan karakter bisa melibatkan berbagai macam kepentingan, seperti kepentingan politis, sosial, budaya, agama, psikologi, pendidikan, dan psikis. Pendidikan karakter yang berkaitan dengan kebaikan dan kesejahteraan individu dan masyarakat mau tidak mau mesti melibatkan banyak pihak. Perbedaan kepentingan ini bisa melahirkan konflik satu sama lain dalam rangka pengembangan pendidikan karakter.

Dalam konteks pendidikan Islam, pengolahan konsep tentang pendidikan karakter banyak dikaitkan dengan proyeksi pengajaran

aqidah dan akhlak, karena tujuan yang ingin dicapai dalam isu pendidikan karakter sepenarian dengan tujuan yang ingin dicapai dalam pengajaran aqidah dan akhlak selama ini. Selain itu dalam kacamata pendidikan Islam proses pelaksanaan pendidikan karakter sejalan dengan misi utama Nabi Muhammad s.a.w. yakni dalam rangka menyempurnakan akhlak, etika, karakter umat manusia. Oleh karena itu dalam konteks pendidikan Islam, desain pendidikan karakter yang dirancang paling tidak di ekstraksi dari nilai-nilai yang terkandung di dalam al-Qur'an, hadis, dan sejarah Islam. Dalam hal ini keberhasilan pendidikan karakter tergantung kepada peran strategis pendidik yang mampu memerankan diri sebagai contoh *par excellence* atau sebagai *uswah hasanah (role model)*. Sebagaimana yang telah diperankan oleh Nabi Muhammad s.a.w. Dalam aspek materi dan kurikulum, sejatinya pendidikan Islam memiliki *tufts* yang sangat kaya untuk menjadi sumber desain kurikulum pendidikan karakter.

B. Diskursus Pendidikan Karakter.

1. Pengertian Pendidikan Karakter.

Ditinjau dari sudut etimologi, kata "karakter" atau dalam bahasa Inggris disebut "*character*" berasal dari kata Yunani "*charassein*", dalam *Webster's New World Dictionary of the American Language*, "karakter" diartikan sebagai "pola perilaku moral individu." Oleh karena itu, pendidikan karakter dapat didefinisikan sebagai upaya membentuk pola perilaku moral individu yang baik lewat proses berkesinambungan yang berarti "mengkukir." Oleh karena itu pendidikan karakter yang paling utama sejatinya diberikan kepada seorang anak, sejak usia dini, dalam institusi pendidikan yang paling kecil namun berperan paling penting, yaitu keluarga. Dalam lingkup keluarga, seorang anak akan dibentuk karakter atau pola perilaku

moralnya oleh orang tua yang terdiri dari ayah dan ibu. Selain keluarga, ada institusi pendidikan lain yang bisa dilibatkan oleh orang tua untuk menanamkan karakter yang baik dalam diri anak-anak mereka. Institusi pendidikan yang dimaksud adalah sekolah. Sebagai institusi pendidikan formal, sekolah mulai dari jenjang pendidikan awal hingga jenjang pendidikan tinggi berkewajiban untuk membentuk karakter setiap peserta didiknya. Hal ini dikarenakan sekolah merupakan partner orang tua dalam mendidik anak-anaknya.

Pendidikan karakter menurut Pusat Bahasa Depdiknas adalah “bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, watak”. Adapun berkarakter adalah berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak”(Indrayati, 2011). Oleh karena itu karakter mengacu pada serangkaian sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviors*), motivasi (*motivations*) dan keterampilan (*skills*).

Karakter berasal dari bahasa Yunani “*charassein*”, yang berarti “*to mark*” atau menandai dan memfokuskan bagaimana mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku. Sehingga seseorang yang tidak jujur, kejam, rakus, dan perilaku negatif lainnya dikatakan sebagai orang yang berkarakter jelek. Sebaliknya orang yang perilakunya sesuai dengan kaidah dan standar moral yang berlaku di masyarakat disebut dengan berkarakter mulia. Oleh karena itu pendidikan karakter adalah usaha aktif untuk membekali pengetahuan tentang kebaikan, menanamkan kecintaan terhadap kebaikan serta membentuk kebiasaan baik sesuai dengan nilai, norma, budaya, dan agama yang di anut (Indrayati, 2011).

Menurut Doni Koesoema, karakter adalah kepribadian yang menjadi ciri, karakteristik, gaya atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan

(*acquired*) dan jiwa bawaan seseorang sejak lahir (*iborn*) (Koesoema, 2007). Orang-orang yang berkarakter kuat dan baik secara individual maupun sosial ialah mereka yang memiliki akhlak, moral dan budi pekerti yang baik (Zubaedi, 2010). Sedangkan Soemarsono Soedarsono menyatakan karakter merupakan aktualisasi potensi dari dalam dan internalisasi nilai-nilai moral dari luar yang menjadi bagian kepribadian seseorang. Karakter juga merupakan nilai-nilai yang terpatri dalam diri seseorang melalui pendidikan, pengalaman, dan pengaruh lingkungan yang menjadi nilai intrinsik yang melandasi sikap dan perilaku. Karakter seseorang tidak datang dengan sendirinya, akan tetapi dibentuk dan ditumbuhkembangkan melalui pendidikan (Soedarsono, 2009).

Sementara itu karakter menurut Hermawan Kertawijaya, adalah ciri khas yang mengakar pada kepribadian individu dan menjadi mesin yang mendorong individu tersebut untuk bertindak, bersikap, bertutur, dan merespons sesuatu. Orang yang memiliki karakter yang kuat, akan memiliki momentum untuk mencapai tujuan (Kertawijaya, 2010). Bahkan dikatakan, “bangsa yang besar dapat dilihat dari kualitas karakter bangsa (manusia) itu sendiri” (Majid dan Andayani, 2011). Adapun Suyanto berpendapat bahwa karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Individu yang berkarakter baik adalah individu yang bisa membuat keputusan dan siap mempertanggungjawabkan tiap akibat dari keputusan yang ia buat (Muslich, 2011).

2. Konsep Pendidikan Karakter.

Pendidikan karakter adalah pendidikan budi pekerti plus, yaitu yang melibatkan aspek pengetahuan (*cognitive*), perasaan (*feeling*), dan

tindakan (*action*). Menurut Thomas Lickona, tanpa ketiga aspek ini, maka pendidikan karakter tidak akan efektif. Dengan pendidikan karakter yang diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan, seorang anak akan menjadi cerdas emosinya. Kecerdasan emosi ini adalah bekal penting dalam mempersiapkan anak menyongsong masa depan, karena seseorang akan lebih mudah dan berhasil menghadapi segala macam tantangan kehidupan, termasuk tantangan untuk berhasil secara akademis.

Karakter terbentuk dengan dipengaruhi oleh paling sedikit 5 faktor: 1) temperamen dasar (dominan, intim, stabil, cermat); 2) keyakinan (apa yang dipercayai, paradigma); 3) pendidikan (apa yang diketahui, wawasan kita); 4) motivasi hidup (apa yang kita rasakan, semangat hidup); 5) perjalanan (apa yang telah dialami, masa lalu kita, pola asuh dan lingkungan) (Indrayati, 2011).

Menurut Foerster (dalam Koesoema, 2007), ada empat ciri dasar dalam pendidikan karakter. Pertama; keteraturan interior di mana setiap tindakan diukur berdasar hierarki nilai. Nilai menjadi pedoman normatif setiap tindakan. Kedua; koherensi yang memberi keberanian, membuat seseorang teguh pada prinsip, tidak mudah terombang-ambing pada situasi baru atau takut risiko. Ketiga; otonomi. di mana seseorang menginternalisasikan aturan dari luar sampai menjadi nilai-nilai bagi pribadi. Keempat; keteguhan dan kesetiaan. Keteguhan merupakan daya tahan seseorang guna mengingini apa yang dipandang baik, dan kesetiaan merupakan dasar bagi penghormatan atas komitmen yang dipilih.

Karakter mulia berarti individu mampu menghayati dan memiliki pengetahuan tentang potensi dirinya, yang ditandai dengan nilai-nilai seperti reflektif, intuitif, percaya diri, rasional, logis, kritis, analitis, kreatif dan inovatif, mandiri, hidup sehat, bertanggung jawab,

cinta ilmu, sabar, berhati-hati, rela berkorban, pemberani, dapat dipercaya, jujur, menepati janji, adil, rendah hati, malu berbuat salah, pemaaf, berhati lembut, setia, bekerja keras, tekun, ulet atau gigih, teliti, berinisiatif, berpikir positif, disiplin, antisipatif, inisiatif, visioner, bersahaja, bersemangat, dinamis, hemat atau efisien, menghargai waktu, pengabdian atau dedikatif, pengendalian diri, produktif, ramah, cinta keindahan (estetis), sportif, tabah, terbuka, tertib. Individu juga memiliki kesadaran untuk berbuat yang terbaik atau unggul, dan individu juga mampu bertindak sesuai potensi dan kesadarannya tersebut. Karakteristik adalah realisasi perkembangan positif sebagai individu (intelektual, emosional, sosial, etika, dan perilaku).

Selain itu yang paling substansial dalam diri seorang individu yang berkarakter adalah senantiasa berusaha melakukan hal-hal yang terbaik terhadap Tuhan YME, dirinya, sesama manusia, lingkungan, bangsa dan negara serta dunia internasional pada umumnya dengan mengoptimalkan potensi (pengetahuan) dirinya dan disertai dengan kesadaran, emosi dan motivasi (perasaannya) (Koesoema, 2007).

Pada dasarnya, pendidikan karakter memiliki esensi dan makna yang sama dengan pendidikan moral dan pendidikan akhlak. Tujuannya adalah membentuk pribadi anak agar menjadi manusia yang baik, warga masyarakat dan warga negara yang baik. Adapun kriteria yang baik bagi suatu masyarakat atau bangsa, secara umum adalah nilai-nilai sosial tertentu, yang banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat dan bangsanya. Oleh karena itu, hakikat pendidikan karakter dalam konteks pendidikan di Indonesia adalah pendidikan nilai, yakni pendidikan nilai-nilai luhur, yang bersumber dari budaya bangsa Indonesia sendiri, dalam rangka membina kepribadian generasi muda.

Pendidikan karakter berpijak pada karakter dasar manusia, yang bersumber dari nilai moral universal (bersifat absolut) yang bersumber dari agama yang juga disebut sebagai *the golden rule*. Pendidikan karakter dapat memiliki tujuan yang pasti, apabila berpijak dari nilai-nilai karakter dasar tersebut. Menurut para psikolog, beberapa nilai karakter dasar tersebut adalah: cinta kepada Allah dan ciptaannya (alam dengan isinya), tanggung jawab, jujur, hormat dan santun, kasih sayang, peduli, dan kerja sama, percaya diri, kreatif, kerja keras, dan pantang menyerah, keadilan dan kepemimpinan, baik dan rendah hati, toleransi, cinta damai, dan cinta persatuan. Pendapat lain mengatakan bahwa karakter dasar manusia terdiri dari: dapat dipercaya, rasa hormat dan perhatian, peduli, jujur, tanggung jawab, kewarganegaraan, ketulusan, berani, tekun, disiplin, visioner, adil, dan punya integritas.

Berdasarkan *grand design* yang dikembangkan Kemendiknas tahun 2010, secara psikologis dan sosial kultural pembentukan karakter dalam diri individu merupakan fungsi dari seluruh potensi individu manusia (kognitif, afektif, konatif, dan psikomotorik) dalam konteks interaksi sosial kultural (dalam keluarga, sekolah, dan masyarakat) dan berlangsung sepanjang hayat. Konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologis dan sosial-kultural tersebut dapat dikelompokkan dalam: olah hati (*spiritual and emotional development*), olah pikir (*intellectual development*), olah raga dan kinestetik (*physical and kinestetik development*), dan olah rasa dan karsa (*affective and creativity development*).

3. Fokus Pendidikan Karakter

Menurut Doni Koesoema ada tiga fokus pendidikan karakter yang selama ini mendominasi diskursus pendidikan karakter

(Koesoema, 2007). *Pertama*, pendidikan karakter memusatkan diri pada pengajaran (*teaching values*). *Kedua*, pendidikan karakter yang memusatkan diri pada klarifikasi nilai (*value clarification*) dan yang *ketiga* pendidikan karakter yang mempergunakan pendekatan pertumbuhan moral Kohlberg (*character development*).

Pendidikan karakter yang berpusat pada pengajaran mengutamakan isi nilai-nilai tertentu yang harus dipelajari, serta sekumpulan kualitas keutamaan moral, seperti kejujuran, keberanian, kemurahan hati, dan lainnya, agar diketahui dan dipahami oleh siswa. Klarifikasi nilai lebih mengutamakan proses penalaran moral serta pemilihan nilai yang mesti dimiliki oleh siswa. Sedangkan fokus pada pertumbuhan karakter moral mengutamakan perilaku yang merefleksikan penerimaan nilai serta menekankan unsur motivasi, serta aspek-aspek kepribadian yang relatif stabil yang akan mengarahkan tindakan individu.

Fokus pertama mengutamakan pengetahuan dan pengertian (*intellectual*), fokus kedua mengutamakan perilaku (*conduct*), namun tetap saja mereka memberikan prioritas pada pemahaman, serta proses pembentukan dan pemilihan nilai. Sedangkan fokus ketika mengutamakan pertumbuhan motivasi internal dalam membentuk nilai selaras dengan tahap-tahap perkembangan moral individu.

Sejalan dengan itu Menurut Ahmad Tafsir, karakter atau akhlak diajarkan melalui metode internalisasi. Teknik pendidikannya ialah peneladanan, pembiasaan, penegakan peraturan, dan pemotivasian. Dalam hal ini Furqon Hidayatullah menyatakan pendidikan karakter dapat dilakukan secara intrakurikuler maupun ekstrakurikuler. Intrakurikuler terintegrasi ke dalam mata pelajaran, sedangkan ekstrakurikuler dilakukan di luar jam pelajaran. Adapun pendekatan pendidikan karakter dapat dilakukan melalui keteladanan,

penanaman kedisiplinan, pembiasaan, penciptaan suasana kondusif dan integrasi-internalisasi (Hidayatullah, 2010).

4. Pilar Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter utuh dan menyeluruh menawarkan beberapa alternatif pengembangan keutamaan untuk membentuk karakter individu menjadi pribadi berkeutamaan. Pilihan prioritas keutamaan itu didasarkan pada tiga matra pendidikan karakter yang menjadi dasar bagi pengembangan pendidikan karakter utuh dan menyeluruh, yaitu matra individual, matra sosial, dan matra moral. 12 Pilar Keutamaan menurut Doni Koesoema (2007) adalah sebagai berikut:

a. Penghargaan Terhadap Tubuh

Penghargaan terhadap tubuh merupakan keutamaan fundamental yang perlu dikembangkan dalam diri setiap orang. Penghargaan terhadap tubuh termasuk di dalamnya kesediaan dan kemampuan individu menjaga dan merawat kesehatan jasmani tiap individu. Kesehatan jasmani merupakan salah satu bagian penting bagi pembentukan keutamaan. Pendidikan karakter mesti memprioritaskan tentang bagaimana individu dapat menjaga tubuhnya satu sama lain, tidak merusaknya, melainkan membuat keberadaan tubuh tumbuh sehat sesuai dengan perkembangan dan pertumbuhan kodratnya. Penghargaan terhadap tubuh merupakan ekspresi diri individu untuk menjadi perawat dan pelindung satu sama lain. Individu mesti menumbuhkan dalam dirinya sendiri keinginan untuk merawat tubuh diri dan orang lain, termasuk pertumbuhan psikologis dan emosionalnya.

b. Transendental

Pengembangan keutamaan transendental, baik itu yang sifatnya religius, keagamaan, maupun yang sublim, seperti kepekaan seni, apresiasi karya-karya manusia yang membangkitkan refleksi serta kemampuan untuk memahami kebesaran yang Iahi merupakan dasar bagi pengembangan pembentukan karakter. Setiap individu dianugerahi kepekaan akan sesuatu yang lembut, halus, yang bekerja secara rohani mendampingi manusia, kepekaan akan sesuatu yang adikodrati. Kepekaan akan yang suci, yang transenden, yang baik, yang indah, baik itu dalam diri manusia maupun di alam, merupakan salah satu sarana untuk membentuk individu menjadi pribadi berkeutamaan.

c. Keunggulan Akademik

Keunggulan akademik adalah tujuan dasar sebuah lembaga pendidikan. Keunggulan akademik berbeda dengan sekedar lulus ujian. Keunggulan akademik mencakup di dalamnya, cinta akan ilmu, kemampuan berpikir kritis, teguh pada pendirian, serta mau mengubah pendirian itu setelah memiliki pertimbangan dan argumentasi yang matang, memiliki keterbukaan akan pemikiran orang lain, berani terus menerus melakukan evaluasi dan kritik diri, terampil mengomunikasikan gagasan, pemikiran, melalui bahasa yang berlaku dalam ruang lingkup dunia akademik, mengembangkan rasa kepenasaranan intelektual yang menjadi kunci serta pintu pembuka bagi hadirnya ilmu pengetahuan. Dari kecintaan akan ilmu inilah akan tumbuh inovasi, kreasi dan pembaharuan dalam bidang keilmuan.

d. Penguasaan Diri

Penguasaan diri merupakan kemampuan individu untuk menguasai emosi dan perasaannya, serta mau menundukkan seluruh dorongan emosi itu pada tujuan yang benar selaras dengan panduan akal budi. Penguasaan diri termasuk di dalamnya kesediaan mengolah

emosi dan perasaan, mau menempatkan kecondongan rasa perasaan sesuai dengan konteks dan tujuan yang tepat sebagaimana akal budi membimbingnya. Penguasaan diri termasuk di dalamnya kemampuan individu dalam menempatkan diri, bertindak dan berkata-kata secara bijak dalam ruang dan waktu yang tertentu.

e. Keberanian

Keberanian merupakan keutamaan yang memungkinkan individu mampu melakukan sesuatu dan merealisasikan apa yang dicita-citakannya. Keberanian termasuk di dalamnya kesediaan untuk berkorban demi nilai-nilai yang menjadi prinsip hidupnya, tahan banting, gigih, kerja keras, karena individu tersebut memiliki cita-cita luhur yang ingin dicapai dalam hidupnya. Keberanian merupakan dorongan yang memungkinkan individu mewujudkan dan merealisasikan impiannya.

f. Cinta Kebenaran

Cinta akan kebenaran merupakan dasar pembentukan karakter yang baik, bukan sekedar sebagai seorang pembelajar, melainkan juga sebagai manusia. Manusia merindukan kebenaran dan dengan akal budinya manusia berusaha mencari, menemukan dan melaksanakan apa yang diyakini sebagai kebenaran. Prinsip berpegang teguh pada kebenaran mesti diterapkan bagi praksis individu maupun dalam kehidupan bersama. Cinta akan kebenaran yang sejati memungkinkan seseorang itu berani mengorbankan dirinya sendiri demi kebenaran yang diyakininya. Sebab, keteguhan nilai-nilai akan kebenaran inilah yang menentukan identitas manusia sebagai pribadi berkarakter.

g. Terampil

Memiliki berbagai macam kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan, bagi bagi perkembangan individu maupun dalam kerangka pengembangan profesional menjadi syarat utama

pengembangan pendidikan karakter yang utuh. Memiliki kemampuan dasar berkomunikasi, baik secara lisan maupun tulisan, kompeten dalam bidang yang digeluti merupakan dasar bagi keberhasilan hidup di dalam masyarakat. Melalui kompetensinya ini seorang individu mampu mengubah dunia.

h. Demokratis

Masyarakat global hidup dalam kebersamaan dengan orang lain. Ada kebutuhan untuk saling membutuhkan, bahu membahu satu sama lain. Masyarakat tidak dapat hidup secara tertutup sebab keterhubungan satu sama lain itu merupakan kondisi faktual manusia. Karena itu, setiap individu mesti belajar bagaimana hidup bersama, mengatur tatanan kehidupan secara bersama, sehingga inspirasi dan aspirasi individu dapat tercapai. Demokrasi mengandaikan bahwa individu memiliki otonomi dalam kebersamaan untuk mengatur kehidupannya sehingga individu dapat bertumbuh sehat dalam kebersamaan. Demokrasi termasuk di dalamnya pengembangan dan penumbuhan semangat kebangsaan.

i. Menghargai Perbedaan

Perbedaan adalah kodrat manusia. Menghargai perbedaan merupakan sikap fundamental yang mesti ditumbuhkan dalam diri individu. Terlebih dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia, menghargai perbedaan mesti ditumbuhkan dalam diri tiap individu, karena negara kita ini berdiri karena para pendiri bangsa ini menghargai perbedaan, dan dalam perbedaan itu mereka ingin mempersatukan kekuatan dan tenaga dalam membangun bangsa.

j. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur penting bagi pengembangan pendidikan karakter karena terkait dengan ekspresi kebebasan manusia terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Tanggung jawab ini memiliki tiga dimensi, yaitu tanggung jawab kepada (relasi

antara individu dengan orang lain), tanggung jawab bagi (hubungan individu dengan dirinya sendiri), serta tanggung jawab terhadap (hubungan individu terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya di dalam masyarakat).

k. Keadilan

Bersikap adil, serta mau memperjuangkan keadilan adalah sikap dasar pribadi yang memiliki karakter. Keadilan penting untuk diperjuangkan karena manusia memiliki kecenderungan untuk antisosial. Untuk itulah diperlukan komitmen bersama agar masing-masing individu dihargai. Dalam konteks hidup bersama, keadilan menjadi jiwa bagi sebuah tatanan masyarakat yang sehat, manusiawi dan bermartabat. Tanpa keadilan, banyak hak-hak orang lain dilanggar.

l. Integritas Moral

Integritas moral merupakan sasaran utama pembentukan individu dalam pendidikan karakter. Integritas moral inilah yang menjadikan masing-masing individu dalam masyarakat yang plural mampu bekerja sama memperjuangkan dan merealisasikan apa yang baik, yang luhur, adil dan bermartabat bagi manusia, apapun perbedaan keyakinan yang mereka miliki. Integritas moral memberikan penghargaan utama terhadap kehidupan, harkat dan martabat manusia sebagai makhluk ciptaan yang bernilai dan berharga apapun keadaan dan kondisinya. Kehadiran individu yang memiliki integritas moral menjadi dasar bagi konstruksi sebuah tatanan masyarakat beradab. Integritas moral muncul jika individu mampu mengambil keputusan melalui proses pertimbangan rasional yang benar, dan melaksanakannya dalam tindakan secara bijak, sesuai dengan konteks ruang dan waktu tertentu. Integritas moral termasuk

di dalamnya kemampuan individu untuk membuat kebijakan praktis yang bermakna bagi hidupnya sendiri dan orang lain.

5. Tiga Basis Desain Pendidikan Karakter.

Menurut Doni Koesoema (2007), pendidikan karakter jika ingin efektif dan utuh mesti menyertakan tiga basis desain dalam pemrogramannya. Tanpa tiga basis itu, program pendidikan karakter di sekolah hanya menjadi wacana semata.

Pertama, desain pendidikan karakter berbasis kelas. Desain ini berbasis pada relasi guru sebagai pendidik dan siswa sebagai pembelajar di dalam kelas. Konteks pendidikan karakter adalah proses relasional komunitas kelas dalam konteks pembelajaran. Relasi guru-pembelajar bukan monolog, melainkan dialog dengan banyak arah sebab komunitas kelas terdiri dari guru dan siswa yang sama-sama berinteraksi dengan materi. Memberikan pemahaman dan pengertian akan keutamaan yang benar terjadi dalam konteks pengajaran ini, termasuk di dalamnya pula adalah ranah non-instruksional, seperti manajemen kelas, konsensus kelas, dan lain-lain, yang membantu terciptanya suasana belajar yang nyaman.

Kedua, desain pendidikan karakter berbasis kultur sekolah. Desain ini mencoba membangun kultur sekolah yang mampu membentuk karakter anak didik dengan bantuan pranata sosial sekolah agar nilai tertentu terbentuk dan terbatinkan dalam diri siswa. Untuk menanamkan nilai kejujuran tidak cukup hanya dengan memberikan pesan-pesan moral kepada anak didik. Pesan moral ini mesti diperkuat dengan penciptaan kultur kejujuran melalui pembuatan tata peraturan sekolah yang tegas dan konsisten terhadap setiap perilaku ketidakjujuran.

Ketiga, desain pendidikan karakter berbasis komunitas. Dalam mendidik, komunitas sekolah tidak berjuang sendirian. Masyarakat di luar lembaga pendidikan, seperti keluarga, masyarakat umum, dan

negara, juga memiliki tanggung jawab moral untuk mengintegrasikan pembentukan karakter dalam konteks kehidupan mereka. Ketika lembaga negara lemah dalam penegakan hukum, ketika mereka yang bersalah tidak pernah mendapatkan sanksi yang setimpal, negara telah mendidik masyarakatnya untuk menjadi manusia yang tidak menghargai makna tatanan sosial bersama.

Menurut Doni, pendidikan karakter hanya akan bisa efektif jika tiga desain pendidikan karakter ini dilaksanakan secara simultan dan sinergis. Tanpanya, pendidikan kita hanya akan bersifat parsial, inkonsisten, dan tidak efektif.

6. Pendidikan Karakter Multidimensi.

Amin Abdullah berpendapat bahwa sifat pendidikan karakter adalah multidimensi dan multidisiplin, sehingga diperlukan pendekatan yang komprehensif, utuh, interkonektif antar berbagai disiplin ilmu, tidak sektoral-parsial, ad hoc, apalagi atomistik. Menurutnya pendidikan karakter mengasumsikan keterkaitan erat antara dimensi moral, sosial, ekonomi, politik, hukum, agama, budaya, dan estetika. Pendidikan agama, begitu juga pendidikan kewarganegaraan pada level manapun tidak dapat berbuat banyak jika ia berdiri sendiri (*self sufficiency*), karena jika tidak dikaitkan dengan budaya, sosial, hukum dan politik misalnya, maka pendidikan agama hanya akan jatuh pada rumus-rumus dan preskripsi-preskripsi normatif, yang mungkin mudah dihapal, tapi seringkali tidak dapat dipraktikkan dan diimplementasikan dalam dunia sosial sehari-hari yang begitu kompleks (Abdullah. 2010).

Pendidikan karakter sangat diperlukan oleh bangsa manapun karena dengan pendidikan karakter yang berhasil akan membuat warga masyarakat dan warga negara menjadi “baik” tanpa prasyarat

apapun. Menjadikan warga negara yang “baik” tanpa embel-embel syarat agama, sosial, ekonomi, budaya, ras, politik dan hukum. Pendidikan Karakter seperti ini sejalan dengan cita-cita kemandirian manusia (*moral otonomy*) dalam bertetangga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pendidikan Karakter yang sukses akan sama dengan tujuan beragama, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang baik dalam ranah multikultural, multietnis, multibahasa, multi religi di era globalisasi seperti saat sekarang ini (Abdullah. 2010).

Menurut Amin Abdullah banyak faktor yang menjadikan pendidikan karakter tidak atau kurang berhasil di lingkungan sekolah dan lebih-lebih di masyarakat luas di tanah air. Perangkat undang-undang dan aturan-aturan yang ada sudah lebih dari cukup namun pengawasan pelaksanaannya sangat lemah, tapi yang sering dilupakan adalah bahwasanya pendidikan karakter memang diawali dengan *pengetahuan (teori)*. Pengetahuan tersebut bisa bersumber dari pengetahuan agama, sosial, budaya. Kemudian dari pengetahuan itu diharapkan dapat *membentuk sikap atau akhlak yang mulia*. Namun yang paling penting dari rangkaian panjang ini adalah *mengamalkan apa yang diketahui itu*. Menurutnyanya di sinilah terjadi kekeliruan dan ketidaktepatan dalam menentukan paradigma pembelajaran pendidikan karakter di tanah air, yang semestinya diperlukan adalah mengamalkan berubah menjadi yang dipentingkan adalah mengetahui atau menghafal, tanpa kemampuan untuk melakukan dan mempraktekannya di lapangan (Abdullah. 2010).

7. Dampak Pendidikan Karakter.

Apa dampak pendidikan karakter terhadap keberhasilan akademik? Beberapa penelitian bermunculan untuk menjawab pertanyaan ini. Ringkasan dari beberapa penemuan penting mengenai

hal ini diterbitkan oleh sebuah buletin, *Character Educator*, yang diterbitkan oleh *Character Education Partnership*. Dalam buletin tersebut diuraikan bahwa hasil studi Dr. Marvin Berkowitz dari *University of Missouri - St. Louis*, menunjukkan peningkatan motivasi siswa sekolah dalam meraih prestasi akademik pada sekolah-sekolah yang menerapkan pendidikan karakter. Kelas-kelas yang secara komprehensif terlibat dalam pendidikan karakter menunjukkan adanya penurunan drastis pada perilaku negatif siswa yang dapat menghambat keberhasilan akademik.

Sebuah buku yang berjudul *Emotional Intelligence and School Success* (Joseph Zins, et.al, 2001) mengkompilasikan berbagai hasil penelitian tentang pengaruh positif kecerdasan emosi anak terhadap keberhasilan di sekolah. Dikatakan bahwa ada sederet faktor-faktor resiko penyebab kegagalan anak di sekolah. Faktor-faktor resiko yang disebutkan ternyata bukan terletak pada kecerdasan otak, tetapi pada karakter, yaitu rasa percaya diri, kemampuan bekerja sama, kemampuan bergaul, kemampuan berkonsentrasi, rasa empati, dan kemampuan berkomunikasi.

Hal itu sesuai dengan pendapat Daniel Goleman tentang keberhasilan seseorang di masyarakat, ternyata 80 persen dipengaruhi oleh kecerdasan emosi, dan hanya 20 persen ditentukan oleh kecerdasan otak (IQ). Anak-anak yang mempunyai masalah dalam kecerdasan emosinya, akan mengalami kesulitan belajar, bergaul dan tidak dapat mengontrol emosinya. Anak-anak yang bermasalah ini sudah dapat dilihat sejak usia pra-sekolah, dan kalau tidak ditangani akan terbawa sampai usia dewasa. Sebaliknya para remaja yang berkarakter akan terhindar dari masalah-masalah umum yang dihadapi oleh remaja seperti kenakalan, tawuran, narkoba, miras, perilaku seks bebas, dan sebagainya.

Beberapa negara yang telah menerapkan pendidikan karakter sejak pendidikan dasar di antaranya adalah; Amerika Serikat, Jepang, Cina, dan Korea. Hasil penelitian di negara-negara ini menyatakan bahwa implementasi pendidikan karakter yang tersusun secara sistematis berdampak positif pada pencapaian akademis. Sebagaimana yang disinyalir oleh Thomas Lickona bahwa Bila pendidikan karakter di sekolah dapat berjalan sebagaimana mestinya, setiap peserta didik bukan hanya berkembang dalam hal perilaku moral atau karakternya saja tetapi berdampak juga pada perkembangan akademisnya. Pernyataan ini didasari pada dua alasan. Pertama, jika program pendidikan karakter di sekolah mengembangkan kualitas hubungan antara guru dan anak didik, serta hubungan antara anak didik dengan orang lain, maka secara tidak langsung akan tercipta lingkungan yang baik untuk mengajar dan belajar. Kedua, pendidikan karakter juga mengajarkan kepada siswa tentang kemampuan dan kebiasaan bekerja keras serta selalu berupaya untuk melakukan yang terbaik dalam proses belajar mereka.

C. Anasir-Anasir Strategis Pendidikan Karakter (Sebuah Analisis).

1. Peran Strategis Pendidik Sebagai *Role Model*.

Dalam proses pendidikan karakter, posisi guru menempati posisi yang sangat sentral, karena melalui peran guru proses transformasi nilai-nilai karakter dapat dilakukan. Dengan demikian semestinya dalam proyeksi pendidikan karakter yang digagas oleh Kemendikbud, para guru harus melewati proses pelatihan dan pengayaan pemahaman tentang pendidikan karakter itu sendiri sebelum tampil untuk memposisikan diri sebagai pendidik. Dalam hal ini kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kemampuan untuk mengajar dengan maksimal yang dibarengi oleh

kompetensi kepribadian sebagai pendidik untuk mengantarkan peserta didik memiliki karakter yang lebih baik.

Realitas yang terjadi di dunia pendidikan pada masa sekarang adalah terjadinya krisis keteladanan di kalangan peserta didik, di mana guru tidak mampu memosisikan diri sebagai *significant person* dan *role model (uswah hasanah)*, terlebih lagi tidak mampu mengambil peran dan tanggung jawab sebagai orang tua ketika di sekolah. Akibatnya para siswa mengadopsi atau mengambil tokoh-tokoh di luar dunia pendidikan, seperti para penyanyi, bintang film, dan tokoh-tokoh non- agama sebagai panutan dalam berperilaku. Maka wajar kemudian para siswa sangat mudah terjerumus ke dalam perilaku dan karakter menyimpang dari norma-norma agama, sosial, dan budaya. Di saat orang tua dan guru tidak mampu untuk memerankan diri sebagai figur panutan dalam melakukan proses transformasi karakter dan kepribadian, lalu para anak didik yang mendapatkan figur panutan yang salah, maka yang terjadi adalah *split personality* pada anak didik yang kemudian berujung pada terjadinya proses alienasi (keterasingan psikologis) pada mereka. Bisa jadi fenomena sadisme, budaya beringas, dekadensi moral yang terjadi di kalangan anak didik justru dipicu oleh ketidakmampuan orang tua dan guru untuk mentransformasikan nilai-nilai karakter kepada anak didik.

Dengan demikian apabila pendidikan karakter menjadi arus utama dalam pendidikan nasional, maka yang semestinya dilakukan terlebih dahulu adalah mempersiapkan tenaga pengajar yang profesional dan telah teruji secara kualitatif memiliki kepribadian dan karakter yang baik, agar nantinya bisa menjadi figur panutan para siswa atau anak didik.

2. Perlunya Revolusi Pengajaran.

Selain peran strategis guru dalam proses pendidikan karakter, maka juga perlu dilakukan revolusi dalam pengajaran. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Amin Abdullah, bahwa model pembelajaran pendidikan karakter atau akhlak yang berjalan sekarang ini lebih mengutamakan 'alih pengetahuan moral, agama atau karakter' (*transfer of knowledge* tentang moral, agama atau karakter). Dengan paradigma pembelajaran seperti ini, maka yang ditekankan oleh pendidik adalah penguasaan materi sesuai SAP yang tersedia dan daya serap anak didik atau memorisasi/hafalan lebih dipentingkan. Praktik ini tergambar dengan jelas dalam model soal ujian atau test yang dibuat oleh guru atau dosen. Akibat langsung yang tidak dirasakan selama bertahun-tahun adalah bahwa pendidikan karakter atau moral dan akhlak terlalu berorientasi pada intelektualisme etis. Padahal model paradigma pembelajaran pendidikan karakter (*humanities*) semestinya tidaklah seperti pembelajaran sains (*natural sciences*) yang memang memerlukan ketajaman analisis intelektual (Abdullah. 2010).

Di sisi lain bahwa model dan paradigma pembelajaran sains dan matematika (*natural sciences*) berbeda dari model dan paradigma pembelajaran *humanities*. Yang diperlukan dalam pembelajaran *humanities*, dalam hal ini pendidikan karakter, adalah kemampuan guru, dosen, pendidik, pemimpin untuk "menyentuh dan menyapa keseluruhan dan keutuhan pribadi anak didik. Keutuhan pribadi manusia meliputi perasaan, rasio, imajinasi, kreativitas dan memori. Dengan begitu, paradigma pendidikan karakter seharusnya lebih tajam diarahkan pada kehendak dan motivasi, dan bukannya intelektualitas. Oleh karena itu, yang perlu dikenal terlebih dahulu oleh para pendidik adalah struktur kepribadian manusia. Sedangkan

motivasi atau kehendak sangat terkait dengan hati nurani. Maka pendidikan karakter adalah pendidikan hati nurani (Abdullah. 2010).

3. Model Evaluasi Karakter.

Adapun persoalan yang paling membingungkan ketika berbicara tentang pendidikan karakter adalah persoalan tentang evaluasi, yaitu tentang cara dan tujuan evaluasi. Pendidikan karakter sering kali dianggap sebagai bidang yang sulit untuk diukur, dinilai dan dievaluasi. Misalnya dengan membuat mata pelajaran tentang pendidikan karakter, dan dengan demikian menilai pengetahuan siswa tentangnya melalui tes tertulis akan lebih mudah dibandingkan menilai perilaku siswa. Ada persoalan serius berkaitan dengan cara-cara penilaian dalam pendidikan karakter.

Masalah evaluasi sering dikaitkan dengan tujuan pendidikan karakter. Apakah evaluasi mesti dikaitkan dengan kenaikan kelas, atau kelulusan, seperti yang selama ini dianjurkan pemerintah, di mana penilaian budi pekerti, perilaku, sikap, bisa menjadi alasan untuk tidak menaikkan atau meluluskan siswa? Faktanya, kriteria penilaian yang sumir seperti ini sering kali hanya sekedar menjadi macam kertas, dan tidak terjadi di lapangan. Asal anak lulus ujian nasional, persoalan budi pekerti, moral, perilaku siswa tampaknya masih bisa diabaikan.

Oleh karena itu dalam proses evaluasinya, pendidikan karakter tidak saja berdiri sendiri dalam sebuah mata pelajaran, akan tetapi penanaman nilai-nilai karakter dapat menjadi *hidden curriculum* dalam mata pelajaran tertentu yang basisnya adalah *humanities*. Selain itu proses penanaman nilai-nilai karakter dan sekaligus proses evaluasinya, juga tidak bisa hanya dimonopoli oleh pihak sekolah, akan tetapi melibatkan peran yang sifatnya sinergis antara orang tua

di rumah, dan guru di sekolah. Dalam hal ini guru juga harus menjalin relasi yang baik dengan orang tua peserta didik. Hal ini penting agar guru dapat bekerja sama dengan orang tua untuk memantau kekonsistenan perkembangan karakter peserta didik baik di sekolah maupun di rumah. Bisa terjadi suatu situasi di mana seorang peserta didik berkarakter baik di sekolah tetapi ketika siswa berada di rumah hal sebaliknya yang terjadi. Seorang siswa bisa menjadi anak yang sangat patuh terhadap guru di sekolah, tetapi menjadi anak yang sangat memberontak terhadap orang tua di rumah.

Untuk mencegah hal tersebut, guru dan orang tua harus saling bertukar informasi tentang perkembangan karakter anak didik. Kuesioner adalah cara sederhana yang dapat digunakan oleh guru untuk mendapatkan informasi dari orang tua tentang perkembangan karakter anak didiknya di rumah. Kuesioner tersebut berisikan pertanyaan-pertanyaan sederhana berkaitan dengan karakter yang dipelajari anak di sekolah dan orang tua bertugas untuk memberikan jawaban dalam kaitan pelaksanaan karakter tersebut oleh anak di rumah. Informasi dari orang tua yang didapat oleh guru dapat dijadikan salah satu pertimbangan untuk memberikan penilaian terhadap perkembangan karakter anak didik yang bersangkutan. Di samping orang tua, guru juga dapat meminta setiap peserta didiknya untuk menilai perkembangan karakter temannya satu sama lain. Dengan menggabungkan informasi dari orang tua, siswa, maupun dari guru sendiri maka penilaian perkembangan karakter yang diberikan oleh guru kepada setiap peserta didiknya akan lebih obyektif.

4. Peran Strategis *Local Wisdom* Sebagai Basis Budaya Berkarakter.

Disadari atau tidak, sungguh amat banyak nilai-nilai tradisional yang hidup dalam masyarakat yang dapat dijadikan sebagai muatan pendidikan karakter. Nilai-nilai tradisi ini telah menjadi kearifan lokal yang walaupun berbeda-beda di antara suku-suku bangsa namun memiliki kesamaan yang sangat signifikan. Manakala nilai-nilai tradisional ini hendak disinkronkan dengan pendidikan karakter niscaya sangat sejalan dengan nilai inti dan tujuan pendidikan karakter.

Di samping nilai dan norma yang bersumber dari agama, di tengah masyarakat kita dalam suku-suku bangsa Indonesia juga ada dan masih hidup nilai-nilai dan norma sosial yang bersumber dari adat. Biasanya kearifan lokal yang bersumber dari adat ini berbentuk pepatah-petitih yang mengajarkan kebaikan seperti ajakan untuk menambah pengetahuan, dorongan untuk kerja keras, nasihat dalam mengumpulkan kekayaan, unggah-ungguh berbahasa, cara menghormati orang lain, hingga ajaran melestarikan alam sekitar.

Secara turun-temurun kearifan lokal yang bersumber dari adat istiadat itu, dan bersanding dengan kearifan lokal yang bersumber dari ajaran agama, masih terus diwariskan dan sesungguhnya masih hidup di tengah masyarakat kita. Karena itu, ketika pendidikan karakter didengungkan ulang maka sejatinya kearifan lokal itu dapat digunakan untuk memperkuat pendidikan karakter. Sebaliknya pendidikan karakter ini merevitalisasi kearifan lokal untuk dimanfaatkan dalam rangka kehidupan berbangsa dan bernegara.

Salah satu di antara faktor keberhasilan pendidikan karakter di negara-negara maju adalah seperti Jepang, Korea, Cina, dan lainnya, adalah karena keberhasilan dunia pendidikan di negara tersebut

menggali khasanah budaya lokal yang dimiliki sebagai fondasi pendidikan karakter di sekolah-sekolah. Hal ini juga membuktikan bahwa derasnya arus budaya asing, khususnya dari Barat, tidak mampu menggerus nilai-nilai budaya lokal yang telah dijadikan fondasi dalam berperilaku.

Dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia, dunia pesantren adalah basis budaya berkarakter, dan merupakan salah satu langgam *local wisdom* yang dapat dijadikan wahana pengembangan pendidikan karakter. Dalam *Seminar Nasional Pendidikan Karakter Bangsa Melalui Pola Pendidikan Pesantren* di Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010, diperoleh kesimpulan bahwa terbukti secara empiris pendidikan di pesantren mampu mengembangkan siswa dari berbagai aspek, meliputi kemampuan intelektual dan pembentukan watak religiusitas, kemandirian, kesederhanaan, keikhlasan, kebebasan, nilai-nilai sosial dan kemasyarakatan, kepatuhan pada ajaran agama, peraturan dan kedisiplinan. Keberhasilan pendidikan di pesantren dalam membentuk karakter dicapai karena dalam pendidikan pesantren menggunakan sistem *boarding school*, adanya wibawa dan keteladanan Kiai sebagai pemimpin pondok dan suasana pembelajaran pondok yang kondusif untuk pengembangan karakter subyek didik. Berdasarkan hasil seminar tersebut, direkomendasikan perlunya pendidikan karakter yang Islami melalui pola pendidikan pesantren baik di sekolah, keluarga, dan masyarakat¹.

Oleh karena itu proses pendidikan karakter di Indonesia tidak akan pernah berhasil tanpa adanya budaya berkarakter, yakni dengan merevitalisasi kembali kearifan budaya lokal yang ada. Karena fenomena yang tampak di permukaan adalah bahwa nilai-nilai kearifan lokal dianggap sebagai nilai-nilai usang yang tidak sesuai

¹ Ringkasan Eksekutif *Seminar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010), hlm. 39-40.

dengan kondisi kekinian, sehingga hampir dilupakan karena derasnya arus budaya asing yang menyerbu melalui media informasi.

D. Penutup.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan karakter adalah bagian penting dari proses pendidikan secara umum, karena pendidikan tidak sekedar bertujuan untuk mencerdaskan subyek didik dalam aspek intelektual semata. Akan tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah agar subyek didik memiliki kepribadian, perilaku, kebiasaan, dan akhlak yang baik. Sebagaimana pernyataan yang di tegaskan oleh Aristoteles beberapa abad sebelum Masehi, bahwa “mendidik akal tanpa mendidik hati, sama dengan tidak adanya pendidikan sama sekali” (*educating the mind without educating the heart, there's no education at all*).

Terlepas dari berbagai macam konsep yang berkembang dalam diskursus pendidikan karakter, terdapat unsur-unsur penting dalam pendidikan karakter, yakni perlunya strategi tertentu untuk mempersiapkan guru dan wali murid sebagai *role model* (uswah hasanah), karena salah satu penyebab rusaknya karakter subyek didik di masa sekarang adalah adanya krisis keteladanan. Di samping itu perlunya dilakukan revolusi dalam pengajaran dan merancang model evaluasi yang tepat bagi proses pendidikan karakter. Selain itu, dalam konteks pendidikan Islam, pendidikan karakter sepenarian dan memiliki similaritas konsep dengan konsepsi pendidikan akhlak, karenanya dimensi akhlak dapat dijadikan sebagai basis penting dalam proses pendidikan karakter. Atas semua itu, pendidikan karakter tidak akan berjalan tanpa adanya budaya berkarakter, dalam hal ini merevitalisasi kembali *local wisdom* sebagai basis pendidikan karakter di Indonesia.

Wallahu A'lam Bishawwab.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Amin, Pendidikan Karakter : Mengasah Kepekaan Hati Nurani, Makalah disampaikan pada acara Sarasehan Nasional Pendidikan Karakter Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Nasional Hotel Santika, Yogyakarta, 15 April 2010.
- Amin, Ahmad, *Etika (Ilmu Akhlak)*, 1989, Bulan Bintang, Jakarta.
- Assegaf, Abd.Rahman, *Filsafat Pendidikan Islam*, 2011, Rajawali Press, Jakarta.
- Daradjat, Zakiah, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah*, 1994, Ruhama, Jakarta.
- Hidayatullah, Furqon, *Pendidikan Karakter Membangun Peradaban Bangsa*, 2010, Tuma Pustaka dan UNS, Surakarta.
- Indrayati, "Pengembangan Karakter Anak Sejak Usia Dini Berbasis Aktifitas Keseharian Di Dalam Keluarga" Makalah Pada Pembekalan Calon *Voluntair Parenting Education BPKB DIY Tahun 2011*.
- Kertawijaya, Hermawan, *Grow with Character : The Modal Marketing*, 2010, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Koesoema, Doni, *Pendidikan Karakter : Strategi Mendidik Anak di Zaman Global*, 2007, Grasindo, Jakarta.
- _____, 12 Pilar Pendidikan Karakter, <http://www.pendidikankarakter.org/12%20Pilar.html>.
- _____, Kucing Hitam Pendidikan Karakter, *Kompas*, 19 Juli, 2010.
- _____, Tiga Basis Pendidikan Karakter, <http://www.pendidikankarakter.org/articles 003.html>.
- Madjid, Nurcholish, *Masyarakat Religius*, 1997, Paramadina, Jakarta.

- Majid, Abdul dan Andayani, Dian, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, 2011, Remaja Rosdakarya, 2011, Bandung.
- Muslich, Musnur, *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, 2011, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nata, Abudin, *Pemikiran Para Tokoh Pendidikan Islam*, 2003, Raja Grafindo Persada, 2003. Jakarta.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, 2002, Kalam Mulia, Jakarta.
- Ringkasan Eksekutif Seminar Nasional Pendidikan*, 2010, Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Ruswandi, Uus, "Metode Pembinaan Akhlak Remaja" dalam A. Tafsir, dkk., *Cakrawala Pemikiran Pendidikan Islam*, Editor. Tedi Priyatna, 2004, Mimbar Pustaka, Bandung.
- Soedarsono, Soemarsono "Membangun Kembali Jati Diri Bangsa: Arti dan Peran Penting Karakter Hasrat Untuk Berubah, *Harian Umum Pelita*, edisi 20 Juli 2009.
- Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan*, 2010, Kencana, Jakarta.

PROFIL PENULIS



Dr. Abdurrohim, M.S.I., dilahirkan di Kabupaten Berau Kalimantan Timur pada tanggal 02 Juni 1981. Menyelesaikan pendidikan dasar di Berau dan melanjutkan jenjang menengah di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan. Setelah itu melanjutkan jenjang Sarjana di Jurusan Sejarah Peradaban Islam, Fakultas Adab (2000-2004), dan Magister Pemikiran Pendidikan Islam (2005-2007), serta Program Doktorat Studi Islam, Konsentrasi Kependidikan Islam (2010-2014), yang semuanya ditempuh di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sejak tahun 2007 telah menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah Hidayatullah, dan pernah menjadi dosen tamu di jenjang S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Balikpapan dan jenjang S2 Universitas Islam At-Thahiriyah Jakarta. Sejak tahun 2004 aktif menulis artikel opini di harian Kaltim Post dan Tribun Kaltim, berbagai jurnal ilmiah khususnya di Jurnal *Ulumul Syar'i* dan Jurnal *Wasathiyah* STIS Hidayatullah Balikpapan. Pernah mengikuti Konferensi Internasional Sejarah Islam di Istanbul Turki tahun 2016 dan menjadi peserta *Australia-Indonesia Muslims Exchange Program* (AIMEP) tahun 2018. Telah menjadi narasumber beberapa seminar nasional dan pelatihan, serta aktif terlibat dalam kajian Sejarah Islam di beberapa Masjid di Kota Balikpapan.

BIMBINGAN KARIER : IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER

Untuk melakukan korespondensi dengan penulis bisa melalui email: abiem.syam@gmail.com

Kemampuan individu untuk membuat pilihan karir secara tepat bukanlah kemampuan bawaan, tetapi kemampuan yang harus dikembangkan. Kemampuan individu dalam pengambilan keputusan karir akan memberikan pengaruh yang cukup besar dalam perjalanan pendidikan dan pekerjaan kedepannya. Oleh sebab itu, untuk dapat melakukan pilihan karir secara tepat peserta didik perlu mengembangkan pemahaman diri, eksplorasi karir, dan pemilihan karir melalui strategi dalam bimbingan karir sebagai upaya untuk membantu mereka. Kurangnya bimbingan karir ini dapat menyebabkan peserta didik tidak tepat dalam menentukan pilihan karir. Dengan demikian perlu adanya bimbingan dari profesional untuk membantu peserta didik dalam membuat pilihan karir. Bimbingan karir menjadi strategi yang dipandang sangat penting untuk membantu peserta didik dalam membuat pilihan karirnya. Melalui bimbingan karir, peserta didik mendapatkan layanan bantuan untuk mengembangkan keterampilannya dalam membuat pilihan karir. *Book chapter* ini dihadirkan dari beberapa penulis di Indonesia sebagai referensi para konselor sekolah (guru bimbingan dan konseling) serta para mahasiswa di Tanah Air, dalam upaya meningkatkan wawasan dan pengetahuannya dalam bidang bimbingan karier. Di samping itu, buku ini juga sangat berguna sebagai referensi para akademisi dalam bidang bimbingan karier di perguruan tinggi.



PENERBIT INSANIA

Jl. Evakuasi, Gg. Langgar, No.11,
Kalikebat Karyamulya, Kesambi, Cirebon
e-mail : penerbit.insania@gmail.com
web : <http://insaniapublishing.com>

ISBN 978-623-5770-22-2



9 786235 770222