

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja Guru BK merupakan cara kerja sistematis dan berkelanjutan dalam penyelenggaraan layanan kebutuhan Peserta didik dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi terkait kepribadian, masalah sosial, akademik, dan karir. Kinerja tersebut merupakan langkah sistematis dan terprogram dengan tujuan pengembangan diri yang terencana dalam pencapaiannya. Hal ini dikarenakan bahwa setiap orang memiliki tumbuh kembang untuk mencapai masa depan yang diharapkan. Maka dari itu diperlukan suatu manajemen dalam kinerjanya melayani kebutuhan siswa di sekolah.

Hal ini sesuai dengan Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014 tentang Pedoman Operasional Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling (POPBK) menyebutkan bahwa manajemen kinerja Seorang Guru BK dalam penyelenggaraan bimbingan di SMA meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut. Langkah manajemen kinerja menurut POPBK tersebut digunakan sebagai pedoman dalam menyelenggarakan Bimbingan dan Konseling (BK) meliputi kepribadian, sosial, akademik, dan karir.

Langkah-langkah manajemen kinerja di atas sesuai dengan teori manajemen yang disampaikan G.R Terry (1985) menyatakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen yang dapat digunakan sebagai landasan kinerja diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.. Dengan adanya langkah manajemen tersebut membantu kinerjanya dalam pengembangan karir Peserta didik secara sistematis, rasional, logis dan berkelanjutan. Pentingnya manajemen kinerja bagi guru BK tersebut dikarenakan peran pentingnya dalam pencapaian karir Peserta didik sebagai tujuan capaiannya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan (ROSELLA, 2023:44) yang menyatakan bahwa kinerja Guru BK yang baik memiliki peran penting dalam memberikan arahan terhadap pengembangan karir ke perguruan tinggi maupun dunia kerja. Tujuan bimbingan karir bagi peserta didik diprioritaskan untuk mengeksplorasi, mengembangkan serta mencapai karir yang diharapkan peserta didik. Hal ini sebagai upaya menumbuhkan kesadaran sejak dini terkait karir yang dicita-citakannya di masa mendatang.

Pentingnya layanan pengembangan karir bagi Peserta didik Sekolah Menengah Atas (SMA) disebabkan fakta tingkat daya serap lulusan SMA sederajat yang bekerja dibanding lulusan SMK. Berdasarkan data Biro Pusat Statistik (BPS) Tahun 2023 yang dikutip (Vincentius, 2023:3) menunjukkan bahwa jumlah penduduk bekerja lulusan SMA berada di angka 20,25 persen. Sementara itu, penduduk bekerja yang menamatkan SMK sebanyak 12,40 persen. Ada selisih 7,85 persen dari dua kategori ini. Namun, ketika dijumlahkan, kedua kategori ini menyumbang proporsi sebesar 32,65 persen. Data di atas dapat diartikan bahwa tiga dari sepuluh penduduk bekerja di Indonesia berpendidikan menengah.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa kontribusi kinerja BK dalam pencapaian karir siswa sangat berperan untuk dapat mempersiapkan karir Peserta didik di sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Namun, realitanya masih banyak diantaranya yang memilih program studi tanpa memikirkan masa depan yang akan diraihinya di masa depan.

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari (Indrasari & Hadianti, 2022:129) menyatakan bahwa banyaknya siswa yang belum mampu menyinkronkan antara jurusan yang dipilih sesuai dengan harapannya dimasa depan. Hal ini yang menjadikan banyak diantara siswa yang memilih jurusan kuliah bukan karena potensi yang dimiliki melainkan pekerjaan yang nantinya akan ditekuni secara instan dengan gaji yang tinggi.

Pernyataan tersebut ditunjang dengan temuan (Edes et al., 2023) yang menyatakan bahwa meskipun kontribusi Guru BK sudah berupaya untuk menyediakan layanan orientasi seperti pengembagnan belajar, kepribadian,

masalah pribadi atau sosial, dan karir, namun kinerja Guru BK dianggap belum maksimal disebabkan rasio jumlah Guru BK dengan Peserta didik kurang ideal.

Selain rasio, kinerja seorang Guru BK dianggap masih belum optimal dalam pengembangan karir peserta didik juga dipengaruhi beberapa aspek lain seperti latar pendidikan Guru BK dan pengawasan kinerja. Menurut Permendiknas RI Nomor 27 Tahun 2008 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor bahwa secara ideal seorang Guru BK memiliki kualifikasi Pendidikan sarjana pendidikan (S-1) dalam bidang Bimbingan dan Konseling (BK) dan/ atau berpendidikan profesi konselor. Namun secara realita di lapangan bahwa masih banyak Guru BK di sekolah yang latar belakangnya adalah bukan BK melainkan psikologi atau pendidikan lain yang ditugaskan sebagai Guru BK.

Ketidaksesuaian di atas berdampak pada bimbingan karir yang diberikan peserta didik baik dari aspek informasi seperti sosialisasi program studi dan perencanaan karir yang sesuai dengan yang diharapkan. Maka dari itu, perlu adanya pengembangan inovasi kinerja untuk dapat meningkatkan layanan bimbingan karir yang dapat memenuhi kebutuhan peserta didik dalam eksplorasi dan perencanaannya.

Dwi Rizky Fitria (2024) juga menyatakan bahwa pandangan negatif terhadap kinerja Guru BK yang berkembang di masyarakat atau sekolah muncul karena layanan Bimbingan dan Konseling di sekolah belum berjalan secara optimal sesuai dengan kode etik yang berlaku. Hal ini disebabkan oleh rendahnya pemahaman Guru BK mengenai kode etik Bimbingan dan Konseling, serta adanya sekolah yang menugaskan guru lulusan non-BK untuk menjadi Guru BK atau konselor sekolah meskipun tidak memiliki kompetensi di bidang Bimbingan dan Konseling. (El Rizaq & Sarmini, 2021).

Sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa perlunya penyesuaian latar Pendidikan, pengembangan kompetensi, dan rasio guru BK dalam pencapaian karir peserta didik yang diharapkan.

Dengan adanya kesesuaian tersebut Guru BK dapat melayani kebutuhan karir peserta didik secara sistematis dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa di SMA Muhammadiyah 1 Taman juga merupakan salah satu sekolah ada diwilayah Kecamatan Taman mengaktualisasikan perencanaan dan pengembangan karir Peserta didik melalui tindakan kolaborasi dan juga dokumen yang strategis yang relevan dengan tindakan yang dilakukan. selain itu jumlah Guru BK di sekolah tersebut 5 (lima) orang dengan pembagian layanan masing – masing, salah satunya adanya pengembangan karir Peserta didik. Perhatian yang optimal terhadap karir Peserta didik yang diaktualisasikan dalam kinerja Guru BK merupakan langkah strategis dalam mempersiapkan diri Peserta didik dalam menjawab tantangan masa depan dengan segala tuntutan nya.

Menurut Wahyu Murti salah satu Guru BK di SMA Muhammadiyah 1 Taman layanan karir penting dilakukan karena potensi yang dimiliki Peserta didik seringkali tidak dinamik dalam pencapaian karirnya. Sedangkan menurut Ibu Arifah guru SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo bahwa perencanaan dan pengembangan karir merupakan kinerja kolaborasi di satuan pendidikan dalam mewujudkan karir yang menjawab tantangan zaman.

Sedangkan di SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo memiliki perencanaan dan pengembangan karir Peserta didik yang digunakan sebagai langkah kongkrit dalam pencapaian karir peserta didiknya. Berdasarkan observasi awal ditemukan informasi bahwa perencanaan pengembangan karir siswa menjadi hal yang penting untuk dilayani karena berkaitan dengan masa depannya. Sekolah tersebut termasuk salah satu sekolah unggulan yang memiliki predikat akreditasi A serta memiliki Guru BK yang tersertifikasi.

Berdasarkan informasi awal yang diperoleh dari lokus yang akan diteliti, menunjukkan bahwa adanya urgensi terkait pelaksanaan manajemen dalam program BK. Untuk itu, penting dilakukan penelitian bagaimana

manajemen dikaitkan terhadap kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik untuk menjadi lulusan yang terbaik dan memiliki kematangan karir yang cukup baik.

Permasalahan lain yang juga menjadi kendala kinerja Guru BK di sekolah menurut Ketua Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK) Kabupaten Sidoarjo menyatakan bahwa hambatan kinerja Guru BK selain kualifikasi pendidikan dan rasio jumlah guru adalah belum adanya pengawas pendidikan yang secara khusus mengawasi kinerja Guru BK. Jadi, selama ini pengawas sekolah dari dinas pendidikan membawai seluruh guru di sekolah.

Sesuai dengan hambatan-hambatan yang terjadi, maka harus mampu dipecahkan masalahnya agar tidak terjadi permasalahan pada aspek lulusan dalam memenuhi kebutuhannya di masa mendatang. Untuk itu penelitian dengan judul *Manajemen Kinerja Guru Bimbingan Konseling (BK) dalam Pengembangan Karir Peserta didik dengan Studi Kasus pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo*.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang dapat dirumuskan yaitu bagaimanakah manajemen kinerja Guru BK dalam melayani karir siswa jenjang SMA. Penelitian difokuskan pada proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

Akar masalah dari penelitian ini adalah kurangnya kesadaran Peserta didik dalam mewujudkan karir yang berkembang dalam mencapai cita-cita di masa mendatang. Hal ini ditunjang dengan belum optimalnya kinerja Guru BK dalam memberikan layanan karir kepada Peserta didik baik dari segi materi maupun sarana dalam layanan yang akan diberikan. Hal ini merupakan kesenjangan yang menjadi

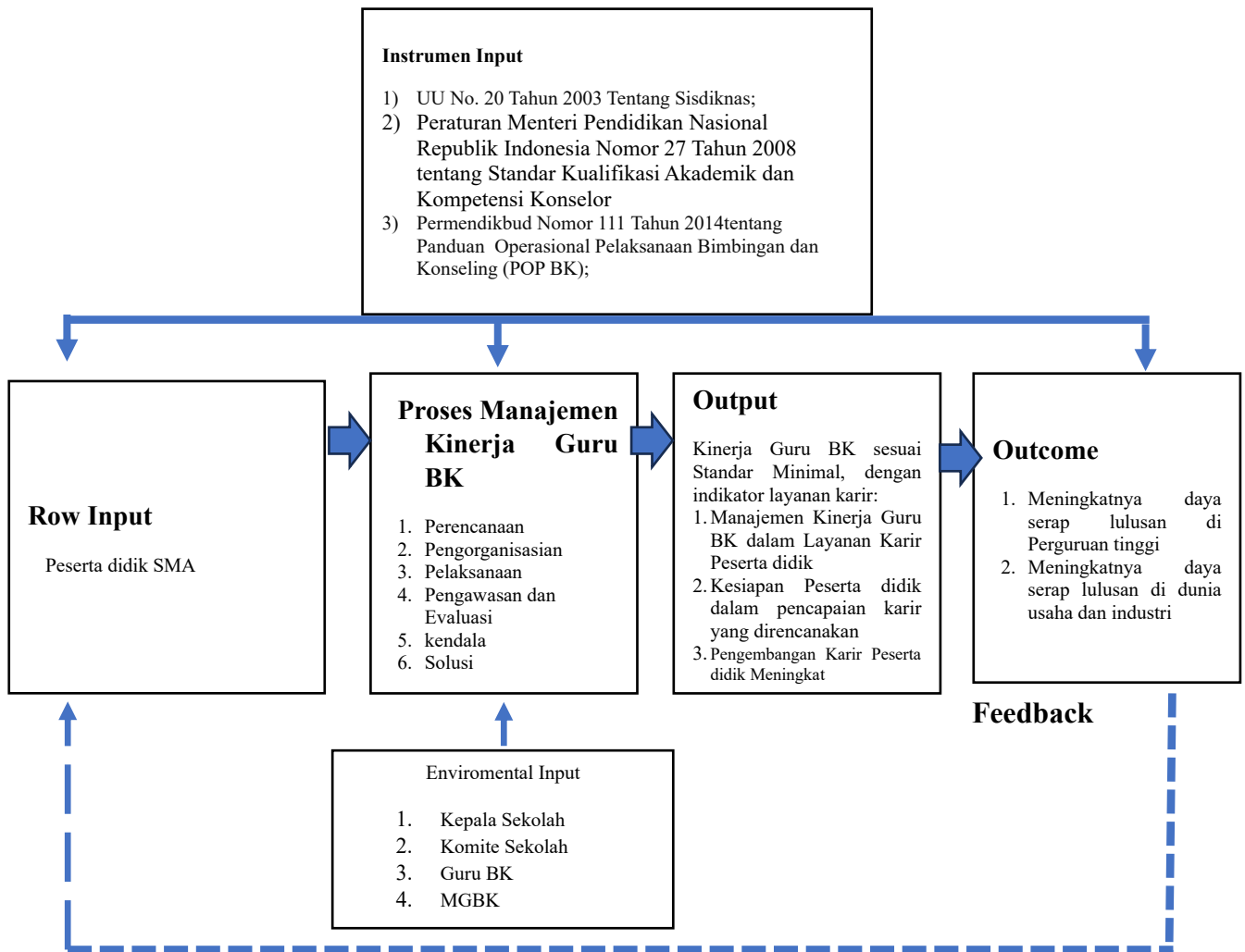
permasalahan mendasar jika dikaitkan dengan Permendikbud Nomor 111 Tahun 2016 tentang POPBK bahwa Guru BK memiliki tanggung jawab dalam pelayanan kepada Peserta didik meliputi masalah sosial, akademik, dan karir.

Berdasarkan empat layanan di atas layanan karir merupakan layanan yang secara langsung terhadap masa depan peserta didik. Pada jenjang pendidikan menengah atas karir merupakan layanan yang perlu dilakukan karena peserta didiknya akan memilih masa depannya untuk melanjutkan pendidikan atau memilih bekerja. Maka dari itu kontribusi Guru BK dalam kinerjanya terhadap pengembangan karir peserta didik sangat penting.

Dengan adanya kontribusi tersebut pencapaian karir yang diharapkan peserta didik dapat dicapai secara sistematis dan berkelanjutan. Menurut Adityawarman (2020) bahwa konseling karir merupakan upaya seorang Guru BK baik secara klasikal dan individu untuk digunakan sebagai strategi menyelesaikan salah satu masalah masa depan peserta didiknya.

Selain itu, peran warga sekolah dalam pengembangan karir peserta didik di jenjang SMA merupakan tanggungjawab bersama dalam pencapaiannya. Keterlibatan seluruh unsur sekolah memiliki kontribusi yang berkaitan baik dari aspek kebijakan yang dikeluarkan kepala sekolah, bimbingan intensif dari Guru BK, ketercapaian hasil belajar siswa yang diberikan oleh Guru mata pelajaran, dan keikutsertaan orang tua dalam mendorong dan memotivasi untuk perencanaan karir anak-anaknya.

Rumusan permasalahan penelitian digambarkan melalui bagan di bawah ini:



Gambar 1.1: Bagan Perumusan Masalah

Peserta didik memiliki kompetensi, bakat dan minat serta karir yang beragam yang perlu dieksplor dan dikembangkan agar tujuan ke perguruan tinggi maupun pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Eksplorasi dan pengembangan karir peserta didik ini diperlukan proses manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir peserta didiknya. Langkah manajemen kinerja tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi, kendala, dan solusi. Dengan adanya manajemen kinerja Guru BK tersebut diharapkan

tercapainya standar minimal manajemen kinerja Guru BK yang ideal dalam pengembangan karir Peserta didik di sekolah sesuai dengan Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014 tentang Panduan Operasional Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling (POP BK). Adanya pengembangan karir yang sesuai dengan Peserta didik diharapkan agar daya serap lulusan diperguruan tinggi serta dunia usaha dan industry dapat optimal. Proses manajemen kinerja Guru BK diantaranya Kepala Sekolah, Komite Sekolah, Guru BK, dan MGBK. Dengan adanya environmental input tersebut dapat digunakan sebagai evaluasi dan umpan balik terhadap identifikasi hambatan dan rekomendasi atas kualitas kinerja Guru BK.

Dengan adanya umpan balik dan evaluasi yang diberikan dapat digunakan sebagai dasar kepala sekolah dalam merumuskan kebijakan terkait masa depan siswanya secara berkesinambungan.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya masalah yang diteliti maka diperlukan pembatasan masalah penelitian berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kinerja Guru BK yang berkaitan dengan pengembangan karir Peserta didik SMA di Kabupaten Sidoarjo.

Sehubungan dengan hal tersebut ditentukan judul Manajemen Kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik SMA (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman).

Adapun indikator masalah yang diteliti diuraikan antara lain:

- a. Perencanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo. Indikator utama perencanaan meliputi:
 1. Rencana program Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik

2. Program Semester (Promes) Guru BK
 3. Program Tahunan (Prota) Guru BK
 4. Media yang digunakan dalam Pelayanan Guru BK
 5. Model Pelayanan Guru BK
- b. Pengorganisasian kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo. Indikator utama pengorganisasian sebagai berikut:
1. Mendeskripsikan Struktur Organisasi BK pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 2. Mendeskripsikan uraian tugas dari Organisasi BK pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 3. Mendeskripsikan Standar Operasional Prosedur (SOP) tata kelola kinerja Guru BK pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
- c. Pelaksanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo
1. Mendeskripsikan proses pelaksanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 2. Mendeskripsikan ketatalaksanaan organisasi kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 3. Mendeskripsikan strategi pelaksanaan kinerja Guru BK dalam proses pendampingan pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.

- d. Pengawasan dan evaluasi kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo.
 - 1) Mendeskripsikan proses pengawasan dan evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 - 2) Mendeskripsikan hasil evaluasi dalam pelaksanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 - 3) Mendeskripsikan solusi atas faktor penghambat terhadap kinerja Guru BK dalam proses pendampingan pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 - 4) Mendeskripsikan evluasi atas kinerja Guru BK untuk perencanaan tindak lanjut terhadap pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
- e. Kendala yang dihadapi dalam manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik adalah belum optimalnya layanan karir yang diberikan meliputi sarana, SDM, program, dan pembiayaan.
- f. Solusi yang dapat dilakukan dalam mengatasi masalah kinerja Guru BK adalah memperbaiki sarana penunjang layanan karir di sekolah, perbaikan sumber daya manusia, perbaikan program layanan BK, dan pembiayaan

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Tujuan penelitian secara umum dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen kinerja Guru BK dalam

pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang:

- 1) Perencanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo
 1. Rencana program Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 2. Program Semester (Promes) Guru BK pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 3. Program Tahunan (Prota) Guru BK pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 4. Media yang digunakan dalam Pelayanan Guru BK pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 5. Model Pelayanan Guru BK pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
- 2) Pengorganisasian kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo
 - a) Mendeskripsikan Struktur Organisasi BK pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 - b) Mendeskripsikan uraian tugas dari Organisasi BK pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.

- c) Mendeskripsikan Standar Operasional Prosedur (SOP) tata kelola kinerja Guru BK pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
- 3) Pelaksanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo.
- a) Mendeskripsikan proses pelaksanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 - b) Mendeskripsikan ketatalaksanaan organisasi kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
 - c) Mendeskripsikan strategi pelaksanaan kinerja Guru BK dalam proses pendampingan pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo.
- 4) Pengawasan dan evaluasi kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo.
- a) Mendeskripsikan proses pengawasan dan evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Kabupaten Sidoarjo.
 - b) Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Kabupaten Sidoarjo.

- c) Mendeskripsikan solusi atas faktor penghambat terhadap kinerja Guru BK dalam proses pendampingan pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Kabupaten Sidoarjo.
 - d) Mendeskripsikan evaluasi atas kinerja Guru BK untuk perencanaan tindak lanjut terhadap pengembangan karir Peserta didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Kabupaten Sidoarjo.
- 5) Kendala yang dihadapi dalam manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik adalah belum optimalnya layanan karir yang diberikan meliputi sarana, SDM, program, dan pembiayaan.
- 6) Solusi yang dapat dilakukan dalam mengatasi masalah kinerja Guru BK adalah memperbaiki sarana penunjang layanan karir di sekolah,

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan dalam pengembangan khazanah keilmuan membantu dalam pengembangan dan pengayaan teori dan konsep mengenai manajemen kinerja Guru BK, pembimbingan karir, dan pengembangan karir Peserta didik. Hal ini akan mendukung pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas layanan pembimbingan karir.

b. Manfaat Praktis

a) Komite Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi komite sekolah dalam memfasilitasi antara sekolah dan orang tua dalam mendukung perkembangan karir Peserta didik.

b) Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi kepala sekolah dalam Membina profesional Guru BK untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

c) Bimbingan dan konseling

Penelitian ini dijadikan dasar kinerja Guru Bimbingan dan Konseling dalam melaksanakan bimbingan kepada Peserta didik secara optimal.

d) Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar MGBK dalam mengembangkan layanan Bimbingan dan Konseling, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengembangan karir yang lebih baik bagi Peserta didik.

e) Peserta didik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi Peserta didik dalam mengembangkan karir Peserta didik melalui manajemen kinerja Guru BK di sekolah.

f) Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan studi yang lebih mendalam dan komprehensif serta berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan Bimbingan dan Konseling.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka pertanyaan difokuskan pada:

1. Bagaimanakah perencanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo?
2. Bagaimanakah pengorganisasian kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo?

3. Bagimanakah Pelaksanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo?
4. Bagaimanakah pengawasan dan evaluasi kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo
5. Apa masalah yang dihadapi dalam manajemen kinerja Guru BK terkait pengembangan karir Peserta didik di SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo
6. Bagaimana Solusi masalah manajemen kinerja BK dalam pencapaian karir Peserta didik di SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
MANAJEMEN KINERJA GURU BIMBINGAN KONSELING (BK)
DALAM PENGEMBANGAN KARIR PESERTA DIDIK SMA

A. Landasan Filosofi

Manajemen kinerja Guru BK merupakan pengelolaan kinerja seorang Guru BK dalam memberikan layanan Bimbingan dan Konseling khususnya pada pengembangan karir Peserta didik. Proses manajemen kinerja Guru BK ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk pengembangan karir Peserta didik SMA. Landasan filosofi yang digunakan dalam penelitian ini adalah filsafat progresivisme.

Relevansi landasan progresivisme dalam penelitian ini bahwa pandangan progresivisme dengan menyoroti pentingnya peran Guru BK dalam memfasilitasi pengalaman dan partisipasi Peserta didik dalam merencanakan dan mengembangkan karir mereka.

B. Landasan Sistem Nilai

Landasar sistem nilai menurut Prof. Dr. A.Sanusi bahwa landasan sistem nilai berguna untuk dasar interaksi, interelasi, dan interkoneksi secara holistik dalam menghadapi tantangan pendidikan di era perkembangan zaman saat ini (Sanusi, 2023). Sesuai dengan gambaran konsep landasan sisten nilai di atas jika dikaitkan dengan penelitian tentang manajemen kinerja Bimbingan dan konseling dalam pengembangan karir siswa dapat dideskripsikan ke dalam 6 (enam) sistem nilai dibawah ini:

1. Nilai teologis

Secara teologis islam kinerja dimaknai sebagai niat bekerja karena Allah Swt. dan penerapan kaidah secara menyeluruh. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam surat An-Najm ayat 39-40, yang menyatakan:

وَأَنَّ لِّلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).

Berdasarkan tafsir di atas jika dikaitkan dengan penelitian tentang manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik menunjukkan bahwasannya pengembangan karir diperlukan suatu manajemen yang sistematis karena merupakan upaya Peserta didik untuk mencapai cita-cita yang diharapkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan mencapai dengan optimal.

2. Nilai Fisiologis

Nilai Fisiologi dalam pendidikan merupakan sebuah nilai yang ditanamkan sebagai upaya manusia mengoptimalkan fungsi fisiknya dalam menjalani kehidupan. Maka dari itu, manusia diciptakan untuk selalu berusaha dengan mengandalkan fisik yang dimiliki. Berkaitan dengan manajemen kinerja guru bimbingan konseling (BK) dalam pengembangan karir Peserta didik dimaknai sebagai aspek-aspek fisik dan biologis dari individu. Dalam konteks ini, beberapa pertimbangan terkait fisiologis yang dapat menjadi dasar untuk manajemen kinerja Guru BK perlu memahami perkembangan fisik dan biologis Peserta didik, terutama pada tahap remaja. Pemahaman ini dapat membantu mereka memberikan pandangan yang realistis terkait dengan kemampuan fisik dan kesehatan Peserta didik dalam merencanakan dan mengembangkan karir.

Aspek fisiologis juga mencakup kesehatan mental dan kemampuan mengelola stres. Guru BK perlu memastikan bahwa Peserta didik memiliki pemahaman yang baik tentang kesehatan mental dan strategi untuk mengatasi stres, karena keduanya dapat memengaruhi kinerja dan pencapaian karir. Guru BK dapat membimbing siswa dalam mengeksplorasi karir sesuai bakat yang dimiliki misalnya memberikan wawasan tentang jenis pekerjaan yang membutuhkan kebugaran fisik