

tertentu atau menggali opsi karir yang sesuai dengan kebutuhan kesehatan Peserta didik.

Mengingat bahwa remaja mengalami perubahan fisiologis yang signifikan, Guru BK dapat memberikan dukungan emosional dan panduan kepada Peserta didik dalam menghadapi perubahan tersebut. Hal ini dapat mencakup pemahaman tentang perubahan tubuh, hormon, dan dampaknya terhadap emosi serta kinerja akademis. Keterlibatan aspek fisiologis dalam manajemen kinerja Guru BK akan membantu menciptakan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam membantu Peserta didik mengeksplorasi kemampuan, merencanakan dan pencapaian karir mereka sesuai dengan kapasitas fisik dan biologis mereka.

3. Nilai Etik

Nilai etik kaitannya dengan manajemen kinerja Guru BK terkait karir siswa dimaknai sebagai pemahaman yang mendalam terhadap aspek nilai etika. Penerapan nilai etika dalam bimbingan konseling sangat penting karena melibatkan interaksi personal dan pengaruh langsung terhadap kehidupan Peserta didik tanpa adanya diskriminasi dan intimidasi dalam pelayanan yang diberikan.

Guru BK harus memastikan bahwa informasi pribadi dan karir Peserta didik dijaga kerahasiaannya. Melibatkan Peserta didik dalam perencanaan karir harus dilakukan dengan menjunjung tinggi hak privasi dan memastikan bahwa semua informasi yang diberikan tetap aman. Guru BK harus memperlakukan semua Peserta didik dengan adil dan setara tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, atau latar belakang lainnya. Pengembangan karir harus berlandaskan pada prinsip keadilan untuk memastikan kesempatan yang setara bagi semua Peserta didik.

Guru BK harus bersikap jujur dan terbuka dalam memberikan informasi terkait karir. Mereka juga harus mempromosikan integritas dalam proses perencanaan dan pengembangan karir, serta menghindari

praktik-praktik yang tidak etis. Guru BK perlu menunjukkan empati terhadap Peserta didik, memahami kebutuhan, minat, dan potensi mereka. Ini melibatkan mendengarkan dengan penuh perhatian dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi Peserta didik dalam merencanakan karir mereka.

Kemampuan komunikasi yang efektif merupakan komunikasi yang dijalin antara Guru BK dan Peserta didik harus dilakukan dengan jelas, jujur, dan taktis. Guru BK perlu memastikan bahwa Peserta didik sepenuhnya memahami informasi yang diberikan dan bahwa Peserta didik merasa nyaman berkomunikasi tentang kekhawatiran atau pertanyaan mereka. Guru BK harus memiliki tanggung jawab profesional mereka terhadap Peserta didik. Hal ini mencakup memberikan informasi yang akurat, memberikan bimbingan yang bermanfaat, dan terus mengembangkan keterampilan mereka sendiri.

Guru BK dapat menciptakan jaringan kerjasama dengan orangtua, guru lain, dan profesional lainnya untuk memberikan dukungan yang holistik kepada Peserta didik. Ini melibatkan kolaborasi yang etis dan menghormati peran masing-masing pihak. Dengan mendasarkan manajemen kinerja Guru BK pada nilai-nilai etika tersebut, dapat diharapkan bahwa proses perencanaan dan pengembangan karir Peserta didik tidak hanya efektif tetapi juga memperhatikan aspek-aspek moral dan profesional dalam memberikan bimbingan.

4. Nilai Teleologik

Pendekatan teleologis berfokus pada akhir atau tujuan dari suatu tindakan atau keputusan. Dalam konteks manajemen kinerja Guru BK terkait pengembangan siswa dalam hal karir, aspek nilai teleologis dapat diterapkan dengan mempertimbangkan hasil dan tujuan akhir dari bimbingan karir.

Guru BK harus memastikan bahwa setiap kegiatan atau bimbingan yang diberikan memiliki tujuan yang jelas terkait dengan

pengembangan karir Peserta didik. Hal ini dapat mencakup membantu mereka mengidentifikasi tujuan karir, merencanakan langkah-langkah untuk mencapainya, dan menyusun strategi untuk mengatasi hambatan. Evaluasi efektivitas intervensi bimbingan dapat dilakukan dengan melihat sejauh mana Peserta didik berhasil mencapai tujuan karir mereka. Guru BK perlu memonitor kemajuan Peserta didik dan menyesuaikan strategi bimbingan jika diperlukan agar mencapai hasil yang diinginkan.

Guru BK harus mempertimbangkan dampak positif dari setiap intervensi atau saran yang diberikan terhadap pencapaian karir Peserta didik. Hal ini melibatkan penilaian terhadap bagaimana bimbingan karir dapat memberikan kontribusi nyata terhadap perkembangan karir Peserta didik. Setiap intervensi atau saran dalam bimbingan karir harus relevan dengan kebutuhan dan aspirasi karir Peserta didik. Guru BK perlu memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil bertujuan untuk memenuhi kebutuhan unik dan tujuan individu Peserta didik. Meskipun pendekatan teleologis menekankan pencapaian tujuan, nilai etika tetap penting. Guru BK harus memastikan bahwa tindakan dan keputusan mereka tetap konsisten dengan nilai-nilai etika, meskipun fokus utama adalah karir yang dicapai.

Dengan menerapkan nilai-nilai teleologis dalam manajemen kinerja, Guru BK dapat lebih fokus pada pencapaian tujuan akhir yang diinginkan dalam perencanaan dan pengembangan karir Peserta didik. Ini membantu memastikan bahwa setiap tindakan atau keputusan yang diambil memiliki dampak positif dan mendukung pencapaian tujuan karir Peserta didik.

5. Nilai Logis Rasional

Nilai logis rasional dalam manajemen kinerja guru bimbingan konseling (BK) dalam pengembangan karir Peserta didik menekankan pada kejelasan alasan, argumentasi yang logis, dan pemikiran yang sistematis. Guru BK memerlukan data yang relevan terkait dengan

kemampuan, minat, dan kebutuhan karir Peserta didik. Penggunaan data yang akurat dan relevan memberikan dasar logis untuk perencanaan karir.

Proses perencanaan karir harus mengikuti pendekatan yang sistematis dan logis. Guru BK perlu membantu Peserta didik untuk merancang rencana karir yang terstruktur, mempertimbangkan langkah-langkah yang logis untuk mencapai tujuan mereka. proses pembimbingan Peserta didik untuk membuat pilihan karir yang rasional. Hal ini melibatkan pertimbangan matang terkait dengan kecocokan antara bakat, minat, nilai-nilai, dan peluang karir yang tersedia.

Manajemen kinerja Guru BK harus selaras dengan tujuan pendidikan Peserta didik. Pertimbangan rasional mengenai bagaimana pilihan karir dapat mendukung perkembangan akademis dan profesional menjadi kunci dalam memberikan bimbingan yang efektif. Maka, diperlukan evaluasi dan penyesuaian terus-menerus dengan tujuan Guru BK mengevaluasi progres Peserta didik dalam mencapai tujuan karir mereka. Jika diperlukan, penyesuaian strategi dan tindakan perlu dilakukan secara rasional berdasarkan evaluasi hasil.

Dengan menerapkan aspek nilai logis rasional ini bimbingan yang diberikan berbasis bukti untuk mendukung peserta didik dalam membuat keputusan yang logis, serta merencanakan karir mereka dengan matang. Pendekatan ini juga dapat meningkatkan kepercayaan diri peserta didik dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan.

6. Nilai Estetik

Nilai estetik dapat diartikan sebagai penciptaan pengalaman dan lingkungan yang memotivasi, menginspirasi, dan membangkitkan apresiasi terhadap keindahan dan nilai-nilai positif. Nilai estetik konteks manajemen kinerja guru bimbingan konseling (BK) dalam pengembangan karir Peserta didik ditanamkan dengan tujuan layanan

bimbingan yang dilakukan oleh Guru BK sangat beragam sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan peserta didik.

Guru BK dapat berfokus pada menciptakan pengalaman bimbingan karir yang positif, menarik, dan memotivasi. Lingkungan yang menyenangkan dan berinteraksi secara estetis dapat meningkatkan keterlibatan Peserta didik dalam proses perencanaan karir. menggunakan materi visual, seperti presentasi visual, grafik, atau media kreatif lainnya, untuk menyampaikan informasi perencanaan karir dengan cara yang menarik dan menginspirasi.

Hal ini dapat membantu meningkatkan daya tarik dan daya ingat Peserta didik. Menggunakan metode pengajaran yang kreatif, seperti permainan peran, simulasi, atau proyek-proyek kreatif, dapat meningkatkan aspek estetis dalam bimbingan karir. Hal ini tidak hanya membuat proses lebih menarik tetapi juga membantu Peserta didik lebih terlibat. Guru BK dapat memotivasi Peserta didik dengan mengakui dan mendukung ragam minat dan bakat yang dimiliki oleh Peserta didik. Dengan adanya nilai estetis yang ditanamkan maka dapat menciptakan perasaan penghargaan dan keindahan dalam keunikan setiap individu.

Fasilitas dan ruang kerja yang menyenangkan merupakan salah satu aspek penunjang dalam pelayanan bimbingan yang dilakukan. Jika ada ruang bimbingan konseling yang menunjang Guru BK dapat berusaha membuat ruang tersebut nyaman, menarik, dan memotivasi. Pemilihan dekorasi yang tepat, pengaturan ruang yang baik, dan kebersihan dapat memberikan dampak positif terhadap pengalaman Peserta didik.

Keterlibatan aspek nilai estetis dalam manajemen kinerja Guru BK dalam perencanaan dan pengembangan karir dapat menciptakan pengalaman bimbingan yang lebih positif, memotivasi Peserta didik, dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Pendekatan ini mengakui pentingnya aspek estetis dalam menciptakan lingkungan yang

mendukung dan membangkitkan semangat dalam proses pengembangan karir.

C. Landasan Teori dan Konsep

1. Landasan Teori

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian tentang manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir peserta didik SMA diantaranya:

a. Teori Manajemen

Manajemen adalah proses pengelolaan sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengelolaan sumber daya yang efektif mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, yang juga melibatkan evaluasi dan tindak lanjut. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah.

Menurut (Terry, 2021:47) bahwa manajemen yang baik meliputi *planning, organizing, actuating, and controlling*. Dengan adanya manajemen yang terencana secara sistematis maka tujuan yang akan dicapai dapat dilaksanakan dan diawasi secara berkesinambungan dalam pencapaiannya.

b. Teori Kinerja

Teori kinerja dalam penelitian ini menggunakan teori kinerja dari Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja merupakan tata kerja yang dilaksanakan oleh seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Sesuai dengan teori tersebut menunjukkan bahwa dalam kinerja sumber daya dalam pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam sumber daya yang diberikan tanggung jawab dalam kinerja yang dilakukan.

c. Teori Karir

Karir merupakan serangkaian pekerjaan atau posisi yang ditempuh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang mencerminkan kemajuan dan perkembangan profesional mereka. Karir tidak hanya mencakup pekerjaan atau posisi yang dipegang, tetapi juga pengalaman, pendidikan, keterampilan, dan pencapaian yang diperoleh sepanjang perjalanan kerja seseorang. Karir dipengaruhi oleh keputusan dan pilihan individu mengenai pekerjaan, pendidikan, pelatihan, dan perubahan pekerjaan. Keputusan ini sering kali dipengaruhi oleh minat, nilai, dan tujuan pribadi.

Sesuai dengan pendapat Donald Super (1988) dalam (Solihat, 2021:37) menyatakan bahwa karir sebagai *self-concept is a central element in his theory of career development. It refers to an individual's perception of themselves, including their abilities, interests, values, and personality traits. According to Super, self-concept evolves over time and plays a crucial role in career choices and development.*

Sesuai dengan teori Donald Super di atas dapat dideskripsikan bahwa karir seseorang memiliki beberapa tahapan yang diawali dari konsep diri seseorang dan dikembangkan melalui pengembangan diri disuatu organisasi.

d. Teori Bimbingan dan Konseling (BK)

Teori Bimbingan dan Konseling (BK) memberikan dasar konseptual untuk memahami perilaku manusia, proses pengambilan keputusan, dan interaksi interpersonal. Pada penelitian ini teori bimbingan dan konseling yang digunakan dari Abraham Maslow dalam (Hikmawati, 2016:67) menyatakan bahwa dalam teori konseling humanistik menyampaikan bahwa Pendekatan Utama bimbingan konseling menyoroti potensi manusia, pengembangan

diri, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. maka, Tujuan Konseling menurut Maslow ini adalah Mendorong pertumbuhan pribadi, peningkatan kesadaran diri, dan penerimaan diri. Hal ini dikarenakan bahwa manusia mempunyai hierarki kebutuhan untuk sampai pada aktualisasi diri.

Maka dari itu, jika dikaitkan dengan penelitian tentang manajemen kinerja seorang Guru BK dalam mengembangkan karir Peserta didik di satuan pendidikan teori yang relevan digunakan adalah teori humanistik yang dikembangkan oleh Abraham Maslow karena fokusnya pada dorongan pertumbuhan pribadi dan peningkatan kesadaran diri dalam mempersiapkan masa depan seseorang.

2. Landasan Konsep

a. Manajemen Kinerja Guru BK

Guru BK merupakan tenaga profesional dengan kualifikasi pendidikan khusus sebagai konselor yang memiliki tanggung jawab dalam membimbing peserta didik dalam memenuhi kebutuhan dari aspek kepribadian, akademik, sosial dan karirnya.

Dalam manajemen kinerja Guru BK telah di atur dalam Pedoman Operasional Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling (POPBK) disebutkan bahwa kinerja Guru BK dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan serta evaluasi. Tujuannya adalah agar dalam perse pembimbingan kepada peserta didik secara terarah sesuai dengan *need assesment* yang dibutuhkan.

Relevan dengan (Wahyuni & Falah, 2015:21) yang menyatakan bahwa layanan BK adalah pelayanan yang diberikan seorang guru kepada peserta didiknya dalam upaya menyelesaikan diri secara sistematis dan berkelanjutan. Pernyataan ini ditunjang dengan pernyataan (Musslifah, 2021:31) menyatakan bahwa pelayanan BK

merupakan kontribusi Guru BK dalam memfasilitasi kebutuhan peserta didik secara optimal dalam penyelesaian masalah-masalah dalam diri peserta didik secara terstruktur dan menyeluruh.

Sesuai dengan pandangan teoritis tersebut dapat disimpulkan bahwa peran penting Guru BK di sekolah selain menyelesaikan masalah juga berkontribusi dalam pengembangan kompetensi peserta didiknya agar mampu bersaing di masa depannya.

Kontribusi Guru BK dalam upaya mewujudkan program Bimbingan dan Konseling Peserta didik yang meliputi akademik, masalah sosial dan keluarga, dan karir Peserta didik diwujudkan dalam kinerja bentuk layanan konseling. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Untuk mewujudkan layanan bimbingan konseling kepada Peserta didik yang ideal maka diperlukan manajemen kinerja yang sesuai diperlukan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian agar layanan tersebut dapat dioptimalkan (Ridni Eliza et al., 2023:15).

Sesuai dengan kinerja Guru BK di Sekolah di atas Menurut Gibson dan Michel (2011) yang dikutip dari (Umami, 2022) telah mengidentifikasi berbagai peran utama Guru BK meliputi konselor, konsulta, dan agen perubahan. Maka dari itu, salah satu aspek yang dapat dilakukan untuk optimalisasi kinerja Guru BK adalah melalui evaluasi secara berkala.

Evaluasi berkala dilakukan untuk menilai efektivitas program bimbingan dan konseling. Guru BK mengukur pencapaian tujuan, kepuasan peserta didik, dan hasil dari layanan yang diberikan. Evaluasi ini menjadi dasar untuk perbaikan program ke depan. Guru BK bekerja sama dengan guru mata pelajaran, wali kelas, orang tua, dan pihak-pihak lain yang terkait dalam proses pendidikan peserta didik. Koordinasi ini bertujuan untuk mendukung perkembangan peserta didik secara optimal di semua aspek. selain itu, Guru BK juga bertanggung jawab untuk mendeteksi dini masalah-masalah yang

mungkin muncul dan melakukan intervensi sebelum masalah berkembang lebih jauh. Ini termasuk memberikan edukasi dan bimbingan untuk mencegah masalah di kemudian hari.

Menurut (Jati et al., 2019:25) menyatakan bahwa Bimbingan dan konseling di satuan pendidikan diselenggarakan dengan tujuan membantu peserta didik dalam mencapai tugas-tugas perkembangan mereka. Dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat SMA, Guru BK atau konselor berperan dalam mendukung perkembangan pribadi, sosial, belajar, dan karir peserta didik. Pada jenjang ini, Guru BK atau konselor melaksanakan semua fungsi bimbingan dan konseling meliputi konselor, konsultan, pengembangan dan pemenuhan kebutuhan peserta didik.

Relevansi kinerja Guru BK memiliki kontribusi penting yang berperan sentral dalam sistem bimbingan dan konseling di sekolah sehingga diperlukan dukungan dari kepala sekolah sangat penting. Kepala sekolah bertanggung jawab atas pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling. Selain itu, Guru BK perlu bekerja sama dengan pihak-pihak terkait lainnya, seperti guru mata pelajaran, wali kelas, komite sekolah, orang tua peserta didik, dan pihak relevan lainnya untuk mengimplementasikan perencanaan yang dirumuskan setiap tahunnya.

b. Prinsip Kinerja Guru BK

Prinsip manajemen kinerja guru Bimbingan dan Konseling (BK) melibatkan berbagai aspek yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan yang diberikan (Mallaena et al., 2023). Maka dari itu, prinsip manajemen kinerja Guru BK diantaranya:

1. Keterbukaan dan transparansi merupakan proses penetapan tujuan, penilaian kinerja, dan pemberian umpan balik harus dilakukan secara terbuka dan transparan. Guru BK perlu mengetahui dengan

jelas apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerja mereka akan dievaluasi.

2. Berorientasi pada tujuan. Manajemen kinerja harus berfokus pada pencapaian tujuan dan sasaran yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART). Ini membantu memastikan bahwa upaya yang dilakukan Guru BK selaras dengan tujuan pendidikan dan kebutuhan Peserta didik.
3. Partisipatif dan kolaboratif merupakan proses manajemen kinerja harus melibatkan partisipasi aktif dari Guru BK. Kolaborasi antara Guru BK, kepala sekolah, dan pihak terkait lainnya sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal.
4. Berbasis kompetensi merupakan penilaian kinerja harus didasarkan pada kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab Guru BK. Ini termasuk kemampuan dalam memberikan layanan konseling, keterampilan komunikasi, dan kemampuan untuk bekerja dengan berbagai pihak.
5. Keteraturan dan konsistensi merupakan evaluasi kinerja harus dilakukan secara teratur dan konsisten. Penilaian yang dilakukan secara periodik membantu mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan memastikan bahwa Guru BK tetap berada pada jalur yang benar untuk mencapai tujuan mereka.
6. Manajemen kinerja harus mencakup elemen pengembangan profesional yang berkelanjutan. Guru BK harus diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan agar mereka dapat terus meningkatkan kompetensi mereka.
7. Pemberian umpan balik harus dilakukan secara konstruktif, fokus pada perbaikan dan pengembangan. Umpan balik harus spesifik, jelas, dan dapat ditindaklanjuti, membantu Guru BK memahami area yang perlu mereka tingkatkan.

8. Adil dan tidak memihak merupakan proses penilaian dan manajemen kinerja harus dilakukan dengan adil dan tanpa bias. Setiap Guru BK harus diperlakukan sama, dan penilaian harus didasarkan pada kinerja dan kontribusi mereka, bukan faktor pribadi.

c. Konsep Pengembangan Karir Peserta didik

1) Definisi

Konsep pengembangan karir peserta didik adalah serangkaian upaya terstruktur yang bertujuan membantu peserta didik memahami, merencanakan, dan mengembangkan jalur karir mereka sesuai minat, bakat, potensi, dan peluang yang ada. Konsep ini mencakup berbagai aspek yang melibatkan pengetahuan diri, wawasan karir, serta kemampuan membuat keputusan dan mengambil langkah konkret menuju karir yang diinginkan.

Menurut Flanagan dan Cooley (1992:61) yang dikutip dari (Pranata et al., 2023:85) menyatakan bahwa konsep karir sebagai metafora pohon keputusan yang memiliki cabang untuk dapat dipilih dan diprioritaskan sesuai dengan masa depan seseorang. Maka dari itu dengan adanya orientasi pohon keputusan tersebut peserta didik dapat diarahkan dan dibimbing secara holistik dan menyeluruh agar tidak salah dalam mengambil keputusan karirnya karena berkaitan dengan masa depan yang akan diraihinya.

Dalam konteks Peserta didik SMA menurut (Santrock, 2007) menyatakan bahwa pentingnya karir dalam konteks usia siswa SMA sangat besar, karena pada usia ini, siswa berada pada tahap perkembangan yang krusial dalam pembentukan identitas dan pemahaman tentang masa depan mereka. Karir pada usia SMA bukan hanya tentang memilih pekerjaan, tetapi lebih kepada memahami potensi diri, membentuk tujuan hidup, dan merencanakan langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapainya.

Usia SMA adalah masa pencarian identitas, di mana siswa mulai mengenali siapa diri mereka dan apa yang mereka inginkan dalam hidup. Dengan perencanaan karir yang baik, siswa dapat mengidentifikasi minat, bakat, dan nilai-nilai pribadi yang akan mempengaruhi pilihan karir mereka di masa depan. Banyak siswa SMA yang merasa bingung atau tertekan ketika harus memilih jalur pendidikan atau pekerjaan setelah lulus. Dengan perencanaan karir yang jelas, siswa dapat lebih fokus dan percaya diri dalam membuat keputusan, mengurangi rasa kebingungan, dan mencegah stres yang mungkin timbul akibat ketidakpastian masa depan.

Jika perkembangan usia tersebut dikaitkan dalam konteks karir dirasa perlu adanya bimbingan karir yang dapat memutus kebimbangan eksplorasi karir pada remaja. Bimbingan karir Donald Super bimbingan karir bertujuan untuk membantu individu memahami bahwa karir bukan hanya tentang memilih pekerjaan, tetapi juga mengenai perkembangan diri yang terus berlanjut. Bimbingan karir menurut Super berfokus pada peningkatan pemahaman diri (*self-concept*) dan pencapaian tujuan karir yang selaras dengan perkembangan pribadi dan situasi kehidupan seseorang.

Menurut Winkel (2010) menyatakan bahwa bimbingan karir adalah proses yang bertujuan untuk membantu individu mengenal dan memahami dirinya sendiri, dunia kerja, serta membuat keputusan yang bijaksana terkait pilihan karirnya. Proses ini melibatkan pemberian informasi, pengembangan keterampilan, dan penanaman sikap yang mendukung pengambilan keputusan karir secara mandiri. Aspek Penting dalam Bimbingan Karir membantu individu mengenali minat, bakat, nilai-nilai, kepribadian, dan aspirasi yang menjadi dasar pengambilan keputusan karir.

Bimbingan karir memberikan wawasan tentang dunia kerja, berbagai jenis profesi, dan keterampilan yang dibutuhkan di setiap

bidang. maka dari itu, membimbing individu untuk membuat keputusan yang realistis dan relevan dengan kondisi pribadi serta peluang di dunia kerja. bimbingan karir adalah proses berkelanjutan yang mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan dunia kerja, sekaligus mendukung pengembangan pribadi dan profesional mereka sepanjang hidup.

Sesuai dengan pernyataan (Yusfandaria, 2019:65) menyatakan bahwa bimbingan karir merupakan suatu proses yang membantu individu untuk memahami dan menerima pandangan tentang dirinya sendiri serta pemahaman mengenai dunia kerja di luar dirinya. Proses ini bertujuan untuk menghubungkan pandangan diri tersebut dengan dunia kerja, sehingga individu dapat memilih bidang pekerjaan yang sesuai, memasuki pekerjaan tersebut, dan mengembangkan karir di bidang yang dipilih.

Pengembangan karir Peserta didik adalah proses berkelanjutan yang memerlukan kolaborasi antara Peserta didik, guru, konselor, orang tua, dan stakeholder. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, Peserta didik dapat lebih siap untuk membuat keputusan karir yang tepat dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam dunia kerja maupun akademik yang dinamis.

Konsep pengembangan karir Peserta didik melibatkan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk membantu Peserta didik memahami dan mengembangkan jalan karir mereka. Tujuan utamanya adalah mempersiapkan Peserta didik untuk membuat keputusan karir yang tepat dan menjadi individu yang siap kerja, adaptif, dan kompeten.

Pengembangan karir dapat dikaitkan dengan pengenalan diri (*Self-Awareness*) yang mengidentifikasi minat, bakat, nilai, dan kepribadian Peserta didik. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai alat penilaian seperti tes minat karir, tes bakat, dan inventori kepribadian. selain itu juga merupakan evaluasi diri peserta didik

terkait potensi yang dimiliki sehingga dapat menunjang pilihan karir yang akan dicapai.

Dengan adanya perencanaan karir yang tepat dapat membangun kematangan karir kepada Peserta didik yang dapat mewujudkan cita-cita Peserta didik yang diharapkan. Pendekatan *Trait and Factor* merupakan pendekatan konseling karir kelompok dapat memberikan wawasan yang lebih luas kepada peserta dan membantu mereka secara kolektif mengidentifikasi dan merencanakan jalur karir yang tepat sesuai dengan karakteristik pribadi dan peluang dunia kerja. Pendekatan ini juga memungkinkan peserta untuk saling berbagi pengalaman dan ide, yang dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan bersama.

2) Tujuan dan manfaat pengembangan karir Peserta didik

a) Tujuan pengembangan karir Peserta didik

Pengembangan karir peserta didik bertujuan untuk memberikan mereka landasan yang kuat dalam mencapai tujuan hidup dan karir yang sesuai dengan bakat dan minat mereka, serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan dunia kerja dengan percaya diri dan keterampilan yang memadai.

Dewa Ketut Sukardi (1989a) dalam (Ridho, 2021) menyampaikan bahwa dalam konseling karir sebagai upaya seorang Guru BK dalam merencanakan, mengarahkan, dan membimbing peserta didik dalam mengambil keputusan masa depan secara tepat. Keputusan yang tepat tersebut diupayakan melalui tahapan sebagai berikut:

- (1) Perencanaan secara terstruktur sesuai dengan *need assesment* yang dilakukan
- (2) Mempersiapkan sumber daya secara tepat baik dari aspek kontribusi dan kesesuaian *job* yang dilakukan

(3) Melaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan

(4) Adanya pengawasan dan evaluasi yang terstruktur dan berkesinambungan

b) Manfaat Pengembangan Karir Peserta didik SMA

Sesuai dengan tujuan di atas, maka manfaat dari pengembangan karir Peserta didik diantaranya

(1) Pengembangan karir membantu peserta didik mengenali minat, bakat, nilai, dan kepribadian mereka beserta dengan konsekuensi yang terjadi.

(2) Peserta didik dilatih untuk mengambil keputusan karir yang berdasarkan data dan informasi yang akurat.

(3) Melalui pengembangan karir, peserta didik memperoleh pengetahuan terkait berbagai jenis profesi dan bidang pekerjaan. Persyaratan pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan dan tren dan dinamika pasar kerja.

3) Aspek Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada Peserta didik SMA melibatkan berbagai aspek yang bertujuan untuk mempersiapkan mereka menghadapi dunia kerja dan kehidupan setelah lulus sekolah. Beberapa aspek penting dalam pengembangan karir bagi Peserta didik SMA diantaranya:

a) Pemahaman diri (*Self-Awareness*) merupakan penilaian diri Peserta didik diajak untuk mengevaluasi minat, bakat, nilai, dan kepribadian mereka. Pemahaman tersebut bertujuan untuk mengukur pengenalan Kekuatan dan Kelemahan yang dapat membantu Peserta didik memahami kekuatan dan kelemahan pribadi untuk pengembangan lebih lanjut.

b) Informasi karir (*Career Information*) merupakan pengetahuan tentang Berbagai Profesi yang dapat memberikan informasi

tentang berbagai pilihan karir yang tersedia dan tuntutan dari setiap profesi. Selain itu, informasi karir juga bermanfaat untuk mengetahui tren pasar kerja yang dapat menginformasikan Peserta didik tentang tren dan perkembangan di pasar kerja serta kebutuhan keterampilan yang sedang diminati.

- c) Penetapan tujuan (*Goal Setting*) merupakan bagian penting dalam perencanaan karir yang membantu Peserta didik menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang terkait karir mereka. Dengan adanya tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat memudahkan dalam menyusun pengembangan rencana aksi sebagai langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan.
- d) Pengembangan keterampilan (*Skill Development*) meliputi keterampilan teknis yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam bidang karir yang diminati. Selain itu, keterampilan *soft skills* yang bertujuan untuk melatih keterampilan seperti komunikasi, kerjasama tim, manajemen waktu, dan pemecahan masalah.
- e) Bimbingan dan konseling karir (*Career Guidance and Counseling*) bertujuan agar Peserta didik akan mengembangkan strategi untuk mencapai karir yang sukses dan memuaskan di masa depan

4) Strategi Pengembangan Karir Peserta didik

Pengembangan karir yang komprehensif akan membantu Peserta didik SMA tidak hanya siap memasuki dunia kerja tetapi juga lebih memahami diri mereka sendiri, memaksimalkan potensi, dan meraih sukses dalam karir yang dipilih. Maka dari itu berbagai macam strategi dilakukan untuk terwujudnya pengembangan karir Peserta didik di SMA untuk mencapai karir yang diharapkan.

Menurut Azmatul Khairiah Sari (2021) menyatakan bahwa strategi pengembangan karir peserta didik merupakan langkah-langkah yang dapat diambil untuk membantu mereka merencanakan dan mempersiapkan masa depan yang lebih baik. Menurut Krumboltz (1974) dalam (Rahmi, 2016) menyatakan pengembangan karir dipengaruhi oleh peristiwa kebetulan (*happenstance*) dan bagaimana individu merespons peluang tak terduga. Strategi pengembangan karir menurut Krumboltz fokus pada mempersiapkan individu untuk mengelola ketidakpastian dan memanfaatkan peluang melalui pembelajaran yang terus menerus.

Peristiwa Lingkungan yang terjadi di lingkungan sekitar individu, seperti pengaruh keluarga, teman, budaya, serta kesempatan yang ada di sekitarnya, dapat membentuk pandangan dan pilihan karir seseorang. Lingkungan yang mendukung atau menghadirkan tantangan bisa mempengaruhi keputusan karir individu.

Pengalaman Belajar Individu mengacu pada pengalaman-pengalaman yang diperoleh individu sepanjang hidupnya, baik yang positif maupun negatif, yang dapat mengarahkan mereka pada pemahaman tentang potensi diri dan pilihan karir. Pengalaman belajar ini meliputi pendidikan formal, pelatihan, pekerjaan, dan interaksi sosial.

Keterampilan Menghadapi Tugas mencakup kemampuan individu dalam mengatasi tantangan dan tugas-tugas yang dihadapi dalam perjalanan hidup dan karir. Keterampilan dalam membuat keputusan, mengatasi kegagalan, dan beradaptasi dengan perubahan juga berperan penting dalam menentukan jalur karir yang diambil.

Strategi ini sesuai dengan pendapat (Zulfiana & Sari, 2024:211) menyatakan bahwa penggunaan teknik genogram terhadap keputusan karir merupakan teknik visualisasi berbentuk diagram pohon keluarga yang digunakan untuk menganalisis hubungan, pola, dan pengaruh keluarga terhadap pengambilan keputusan karir peserta

didik. Dalam konteks pengembangan karir, genogram dapat membantu individu memahami bagaimana faktor keluarga memengaruhi pilihan karir dan merancang strategi untuk pengembangan karir mereka.”.

Sedangkan (Dewi et al., 2024:179) menyatakan bahwa penggunaan “strategi *Trait and Factor* dalam konseling karir dapat meningkatkan kematangan karir Peserta didik”. Pendekatan ini menekankan pentingnya mencocokkan karakteristik individu (*trait*) dengan faktor lingkungan kerja (*factor*) untuk menentukan pilihan karir yang optimal. Strategi ini didasarkan pada asumsi bahwa pemahaman mendalam tentang diri sendiri dan peluang karir akan menghasilkan keputusan karir yang lebih baik.

Peningkatan kematangan karir yang dikembangkan mengacu pada ‘modul atau media yang dikembangkan Guru BK’. Hal ini sesuai dengan (Ridni Eliza et al., 2023:99) yang menyatakan bahwa ‘pengembangan modul layanan karir yang dikembangkan Guru BK sangat berpengaruh terhadap pencapaian karir peserta didik di sekolah.’

3. Manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik SMA

Manajemen kinerja harus fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan kondisi. Hal ini termasuk kemampuan untuk menyesuaikan tujuan dan strategi sesuai dengan perkembangan situasi di sekolah dan kebutuhan Peserta didik. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, manajemen kinerja Guru BK dapat berjalan secara efektif, memastikan bahwa layanan Bimbingan dan Konseling yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan Peserta didik dan mendukung tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Sesuai dengan kerangka kerja Guru BK di atas dapat dideskripsikan Ruang lingkup manajemen kinerja guru Bimbingan dan Konseling (BK) mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk memastikan bahwa Guru BK dapat memberikan layanan yang efektif dan berkualitas kepada Peserta didik jika dikaitkan dengan fungsi Manajemen yang disampaikan G.R. Terry diantaranya:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dan merumuskan langkah-langkah serta strategi yang diperlukan untuk mencapainya. Perencanaan merupakan langkah awal yang sangat penting dalam manajemen karena menjadi dasar bagi kegiatan pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Perencanaan merupakan proses sistematis untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai dan menetapkan langkah-langkah atau strategi yang diperlukan untuk mencapainya. Dalam konteks manajemen atau pengembangan karir, perencanaan berfungsi sebagai panduan untuk mengoptimalkan sumber daya dan meminimalkan risiko agar hasil yang diinginkan tercapai secara efektif dan efisien.. Menurut Terry (dikutip dari Sukarna, 2011: 10), "Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta-fakta serta membuat dan menggunakan asumsi mengenai masa depan dalam menggambarkan dan merumuskan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan."

Perencanaan menurut Terry adalah memilih dan membuat asumsi untuk masa depan sesuai fakta yang dirumuskan dan ditetapkan suatu kegiatan yang diyakini untuk mencapai hasil yang diharapkan. Adapun Harold Koontz dan Cyril O'Donnel (Malayu, 2001:57) menyatakan bahwa perencanaan adalah upaya menetapkan tujuan, merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut, serta menentukan cara-cara yang harus dilakukan untuk melaksanakan kegiatan yang ada.

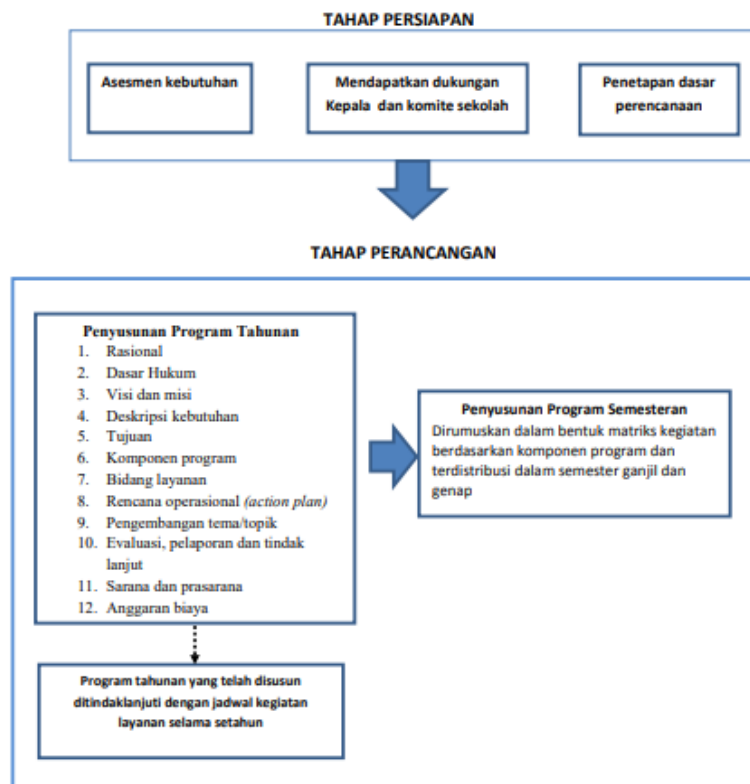
Perencanaan merupakan langkah pertama yang penting dalam manajemen yang berfokus pada masa depan, di mana manajer atau pemimpin harus merumuskan tujuan organisasi, membuat keputusan mengenai apa yang perlu dilakukan, serta merencanakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya.

Sesuai dengan pernyataan di atas terdapat beberapa hal yang menjadi indikator dalam perencanaan pengembangan karir peserta didik meliputi:

- 1) Tujuan pengembangan karir.
- 2) Rencana program pencapaian tujuan yang dirumuskan.
- 3) Rencana sumberdaya dalam mencapai karir yang diharapkan.
- 4) Rencana pelaksanaan program
- 5) Perencanaan sistem pengawasan dan evaluasi yang akan dijalankan.

Berkaitan dengan penelitian manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik tentu saja fungsi manajemen ini sangat penting karena didalam perumusan perencanaan dibutuhkan *need assesmen* yang diberikan kepada Peserta didik yang berguna untuk dasar perumusan rencana yang sistematis dan dapat dimplementasikan secara periodik dan terstruktur.

Pentingnya perencanaan dalam kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik di SMA adalah untuk merencanakan kerangka kerja Guru BK dalam pencapaian karir peserta didik secara optimal sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan POPBK SMA 2016 disampaikan bahwa perencanaan kinerja Guru BK terbagi menjadi 2 tahap yaitu persiapan (*preparing*) dan tahap perancangan (*designing*). tahapan tersebut ditunjukkan melalui bagan dibawah ini :



**Bagan 2.1 .Tahapan Kegiatan Perencanaan Program Bimbingan dan
Konseling**

Deskripsi atas bagan di atas perencanaan kinerja Guru BK terhadap pelayanan yang diberikan kepada peserta didik sebagai berikut :

- a) Tahap persiapan merupakan langkah awal yang dilakukan Guru BK untuk memastikan kelancaran dan efektifitas dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling yang diberikan. Tahap ini bermanfaat sebagai arahan pelaksanaan kinerja seorang Guru BK dalam melayani peserta didiknya. Pada tahap ini setidaknya terdapat tiga langkah penting yaitu :
 - 1) *Assesment* kebutuhan merupakan tahap awal yang dilakukan Guru Bk untuk menentukan kebutuhan peserta didik terkait layanan yang akan direncanakan oleh Guru BK. Assesment ini bertujuan untuk ketepatan sasaran dalam bimbingan dan

konseling yang diselenggarakan termasuk terkait perencanaan karir peserta didik

- 2) Dukungan Kepala Sekolah merupakan kebijakan serta pengawasab dan evaluasi terkait penyelenggaraan bimbingan dan konseling disekolah

b) Tahap Perancangan

Tahap perancangan kinerja Guru BK merupakan proses yang berfokus pada penyusunan rencana strategis dan teknis layanan bimbingan dan konseling, agar pelaksanaan layanan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan kebutuhan siswa. Dalam tahap ini, Guru BK merumuskan pendekatan, metode, serta materi yang akan digunakan untuk menjalankan tugasnya secara efektif.

Sesuai dengan bagan 2.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahap perancangan ini Guru BK berproses mempersiapkan perangkat kerja yang digunakan dalam pelayanan kepada peserta didik meliputi penyusunan program tahunan, dan penyusunan program semesteran.

Sesuai dengan deskripsi perencanaan kinerja Guru BK dalam pelayanan kepada peserta didik memiliki relevansi dengan indikator perencanaan yang digunakan dalam penelitian manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik diantaranya:

- (1) Perumusan tujuan perencanaan kinerja Guru BK.
- (2) Perencanaan program kinerja Guru BK.
- (3) Media yang digunakan dalam perencanaan kinerja Guru BK.
- (4) Standar kinerja Guru BK.
- (5) Perencanaan pengorganisasian kinerja Guru BK.
- (6) Perencanaan proses pelaksanaan program kinerja Guru BK.
- (7) Perencanaan pengawasan dan evaluasi kinerja Guru BK

b. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian merupakan proses penataan sumber daya, tugas, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi untuk mencapai

tujuan yang telah direncanakan. Menurut George R. Terry (Syamsuddin, 2017:66) menyatakan bahwa *establishing the effective authority relationships among selected work, persons, and workplaces in order for the group to work together efficiently.*

Beberapa indikator pengorganisasian yang digunakan dalam penelitian manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik diantaranya:

- 1) Penyusunan Struktur Organisasi BK.
- 2) Uraian tugas dari Organisasi BK.
- 3) Standar Operasional Prosedur (SOP) tata kelola kinerja Guru BK.

Pentingnya pengorganisasian SDM dalam layanan pemenuhan kebutuhan peserta didik adalah terwujudnya kolaborasi dan kontribusi semua pihak terhadap pencapaian harapan peserta didik secara optimal. Pada layanan karir misalnya dibutuhkan dukungan Kepala Sekolah dan Komite sekolah untuk kebijakan program layanan BK terkait pengembangan karir Peserta didik. Selain itu, kolaborasi kinerja dengan Guru mata Pelajaran juga diperlukan untuk pencapaian prestasi akademik peserta didik.

Dengan adanya kolaborasi dan kontribusi warga sekolah ini dapat mengotimalkan pelayanan BK sebagai upaya pemenuhan kebutuhan peserta didik dibidang kepribadian, akademik, masalah sosial, dan karir Peserta didik. Dengan adanya kolaborasi yang maksimal, maka diperlukan prinsip *the right man and the right job* dalam proses menentukan SDM yang dapat menunjang kinerja Guru BK.

a) Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan aktifitas nyata manajemen dalam melaksanakan kinerja untuk mencapai tujuan sesuai dengan tanggung jawab dan pengarahan yang diberikan. Menurut Terry (Subianto, 2020:72) menyatakan bahwa pelaksanaan sebagai aktifitas yang

diseting sesuai dengan perencanaan yang telah dirumuskan dan disepakati oleh seluruh unsur organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Berkaitan dengan pelaksanaan manajemen diperlukan personal, interaktif, administrasi dan teknik. Pekerjaan tersebut tidak terkait dengan fungsi-fungsi manajemen, tetapi pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan riil sehari-hari yang dikerjakan/dilakukan manajer atau seseorang. Dalam proses melaksanakan manajemen melibatkan beberapa tindakan diantaranya pengkoordinasian agar kegiatan berjalan sesuai rencana.

Jika dikaitkan pelaksanaan dalam fungsi manajemen di atas dengan manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik SMA merupakan implementasi rencana yang telah disusun melalui layanan bimbingan karir yang spesifik. Ini bisa berupa layanan klasikal, konseling individu, kegiatan responsif, serta program pelatihan atau workshop karir. Tujuannya adalah memberikan informasi dan membantu siswa merencanakan pilihan pendidikan dan pekerjaan mereka di masa depan.

Layanan langsung dalam kinerja Guru BK mengacu pada interaksi langsung antara guru Bimbingan dan Konseling (BK) dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan dan bantuan yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Layanan langsung ini terbagi menjadi beberapa jenis yang dapat mempengaruhi perkembangan karir, akademik, dan pribadi peserta didik.

Sesuai dengan POPBK SMA pelaksanaan bimbingan karir yang dilakukan Guru BK meliputi konseling individu dan konseling kelompok. Konseling individual merupakan proses pemberian bantuan secara tatap muka antara seorang konselor dan konseli (klien) untuk membahas permasalahan pribadi, sosial, akademik, atau karir yang dihadapi oleh konseli. Fokus utama dari konseling ini adalah memahami kebutuhan individu secara mendalam dan membantu

mereka menemukan solusi atau cara menghadapi masalah secara efektif.

Tujuan konseling individual adalah untuk memberikan dukungan dan bimbingan yang membantu klien (konseli) mengatasi masalah atau kesulitan yang mereka hadapi, serta meningkatkan kualitas hidup mereka.

Berkaitan dengan pengembangan karir peserta didik di SMA dapat dilaksanakan menggunakan kedua strategi tersebut dengan harapan tercapainya tujuan karir yang diharapkan peserta didik. Beberapa indikator pelaksanaan diantaranya:

- 1) Proses pelaksanaan kinerja Guru BK
- 2) Ketatalaksanaan organisasi kinerja Guru BK
- 3) Strategi pelaksanaan kinerja Guru BK

b) Pengawasan dan Evaluasi (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan berbagai kegiatan atau pekerjaan untuk memastikan bahwa aktivitas sumber daya berjalan mengikuti rencana yang dirumuskan. Menurut George R. Terry yang menyatakan bahwa pengawasan dan evaluasi sebagai rangkaian pemantauan keterlaksanaan perencanaan yang telah ditentukan apakah telah mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan evaluasi sebagai langkah penilaian atas pelaksanaan sumber daya dalam mencapai tujuan. Dua istilah ini memiliki keterkaitan dalam meninjau keberhasilan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan tersebut (Yaya Ruyatnasih & Megawati, 2018).

Pengawasan dan evaluasi kinerja Guru BK dalam layanan karir peserta didik di SMA merupakan langkah penting untuk memastikan efektivitas program yang dilakukan serta perbaikan yang berkelanjutan. Proses ini melibatkan pemantauan, pengukuran, dan analisis terhadap pelaksanaan bimbingan karir yang diberikan oleh Guru BK.

Pengawasan Internal yang dilakuka Kepala sekolah, koordinator BK, atau tim manajemen sekolah secara berkala melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan layanan BK. Pengawasan ini mencakup observasi layanan, kehadiran, dan keterlibatan Guru BK dalam program-program karir yang direncanakan. Guru BK diminta untuk membuat laporan kegiatan, seperti daftar layanan yang telah diberikan, jumlah peserta didik yang dilayani, dan jenis layanan yang dilakukan. Hal ini membantu sekolah mengetahui apakah Guru BK menjalankan fungsinya sesuai dengan jadwal dan rencana yang sudah disusun.

Guru BK dievaluasi berdasarkan seberapa baik siswa dapat mencapai tujuan karir mereka. Ini bisa dilihat dari tingkat kesiapan siswa dalam memilih jurusan, melanjutkan pendidikan, atau memasuki dunia kerja. Data yang bisa digunakan mencakup hasil tes minat bakat, survei rencana pasca-SMA, dan keterlibatan siswa dalam kegiatan pengembangan karir. Setiap program layanan karir memiliki indikator kinerja yang bisa dievaluasi seperti jumlah siswa yang mengikuti layanan bimbingan karir, peningkatan pengetahuan siswa tentang karir, dan peningkatan keterampilan yang relevan untuk memasuki dunia kerja atau pendidikan lanjutan.

Jika ditemukan bahwa program yang dirancang kurang efektif, revisi program perlu dilakukan agar lebih sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru BK menerima umpan balik dari kepala sekolah atau tim evaluasi, yang akan membantu mereka memperbaiki metode kerja dan meningkatkan layanan mereka kepada peserta didik.

Beberapa indikator dalam pengawasan dan evaluasi diantaranya:

- a) Proses pengawasan dan evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK
- b) faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kinerja Guru BK.
- c) Solusi atas faktor penghambat terhadap kinerja Guru BK

- d) Evaluasi atas kinerja Guru BK
- e) Tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Guru BK.

Dengan adanya pengawasan dan evaluasi yang teratur, kinerja Guru BK dalam layanan karir di SMA dapat lebih terarah, efektif, dan relevan dengan kebutuhan siswa, sehingga membantu mereka meraih masa depan yang lebih baik sesuai dengan minat dan potensi mereka.

D. Landasan Kebijakan

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Menyatakan pentingnya pendidikan sebagai upaya pembentukan kepribadian dan pembinaan kemampuan Peserta didik. Pada undang – undang tersebut menekankan perlunya memberikan layanan Bimbingan dan Konseling, termasuk perencanaan dan pengembangan karir, kepada Peserta didik.

Berdasarkan UU Sisdiknas di atas ditunjang dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UU Guru) Menyebutkan bahwa guru harus memberikan Bimbingan dan Konseling kepada Peserta didik dalam hal penyesuaian diri, pengembangan diri, dan perencanaan karir. Selain itu,

2. Permendiknas RI Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Guru BK

Berdasarkan Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 menentukan standar kualifikasi akademik dan kompetensi bagi konselor, baik dalam konteks pendidikan maupun pelatihan profesional. Standar ini bertujuan untuk memastikan bahwa konselor yang bertugas di lembaga pendidikan memiliki kapasitas yang memadai untuk mendukung pengembangan peserta didik secara optimal.

Kualifikasi akademik konselor diatur dalam Pasal 2 dan Pasal 3 kualifikasi akademik yang harus dipenuhi oleh seorang konselor adalah Pendidikan minimal S1 atau D-IV dalam bidang Bimbingan dan Konseling

(BK) atau pendidikan lainnya yang relevan dengan BK dan telah menyelesaikan pendidikan profesi konselor. Jika seseorang yang telah memiliki pendidikan non-BK ingin menjadi konselor, ia harus mengikuti program pendidikan tambahan dalam bidang Bimbingan dan Konseling yang diakui.

3. Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014

Menurut Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014 bahwa aspek perkembangan wawasan dan kesiapan karir Peserta didik merupakan upaya yang dilakukan untuk mempelajari kemampuan diri, peluang dan ragam pekerjaan, pendidikan dan aktifitas yang terfokus pada pengembangan alternatif karir yang lebih terarah. Maka kontribusi Guru BK dalam konteks karir adalah Internalisasi nilai-nilai yang melandasi pertimbangan pemilihan alternatif karir. Tindakan yang dilakukan oleh seorang Guru BK adalah Mengembangkan alternatif perencanaan karir dengan mempertimbangkan kemampuan peluang dan ragam karir.

Pernyataan bahwa Program Bimbingan dan Konseling (BK) di SMA disusun berdasarkan kebutuhan peserta didik dan kebutuhan sekolah menggambarkan prinsip dasar dalam penyusunan program BK yang berorientasi pada kepentingan siswa dan relevansi terhadap tujuan sekolah. Program BK dirancang untuk mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh sesuai dengan tahap perkembangan mereka, yang meliputi aspek akademik, pribadi, sosial, dan karir. Program BK juga harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan sekolah, serta mendukung pencapaian keberhasilan institusi secara keseluruhan. Dengan pendekatan yang berpusat pada kebutuhan peserta didik dan kebutuhan sekolah, program BK di SMA dapat berjalan secara optimal untuk mendukung pengembangan siswa dan keberhasilan institusi pendidikan.

Pernyataan ini sesuai dengan gambar berikut ini:



Gambar 2.1: Bimbingan Konseling dalam system Pendidikan

Sesuai dengan gambar 2.1 di atas dapat dideskripsikan bahwa peran Guru BK dalam penyelenggaraan layanannya dijalankan sesuai dengan fungsinya yang meliputi fungsi pemahaman, eksplorasi, pencegahan, dan pengembangan peserta didik. Hal ini bertujuan untuk tercapainya perkembangan peserta didik yang optimal dibidang kepribadian, akademik, terselesaikannya masalah-masalah sosial, dan karir peserta didik.

Optimalnya pelayanan tersebut seharusnya ditunjang dengan kesesuaian latar belakang pendidikan seorang Guru BK yaitu S1 Bimbingan dan Konseling (BK) atau memiliki sertifikat kompetensi sebagai BK. Pernyataan ini sesuai dengan permendiknas nomor 27 Tahun 2008 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor.

Selain latar belakang pendidikan yang sesuai diperlukan suatu kerjasama kinerja antara warga sekolah yang dianggap relevan dengan perkembangan peserta didik. Relevansi tersebut meliputi Kepala Sekolah, Guru mata pelajaran, wali kelas, orang tua, dan komite sekolah. Dengan adanya kerjasama kinerja yang dijalin, maka tujuan perkembangan peserta didik dapat dicapai secara optimal dan menyeluruh serta berkelanjutan.

Kolaborasi kinerja Guru BK merupakan proses kerja sama yang dilakukan Guru Bimbingan dan Konseling (BK) dengan berbagai pihak di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan layanan BK dan perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Kolaborasi ini penting karena layanan BK membutuhkan sinergi berbagai pihak untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengembangan siswa.

E. Penelitian Terdahulu (ditambahkan kesamaan dan perbedaan)

Penelitian (Indrasari & Hadianti, 2022:126) yang berjudul perencanaan karir siswa kelas XII SMK Negeri 1 Nanga Pinoh berfokus pada Guru BK berperan penting dalam membantu Peserta didik memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki untuk melakukan eksplorasi, menentukan pilihan, merencanakan, dan membuat keputusan yang akan mendukung mereka mencapai masa depan yang lebih baik. Ketidakhadiran Guru BK yang produktif di sekolah dapat mengakibatkan gangguan dalam sistem manajemen terkait bimbingan karir Peserta didik, sehingga memengaruhi proses eksplorasi masa depan mereka.

Penelitian (Fitria & Yustiana, 2024:88) yang berjudul stigma negatif pada GURU BK karena etika profesi bimbingan dan konseling yang tidak terlaksana berfokus pada stigma negatif mengenai Guru BK yang beredar di masyarakat/sekolah terjadi karena BK pada sekolah yang belum berjalan dengan baik dan tidak terlaksananya kode etik Bimbingan dan Konseling. Kode etik yang tidak dilaksanakan ini disebabkan oleh pemahaman Guru BK terhadap kode etik Bimbingan dan Konseling masih rendah, serta masih adanya sekolah yang menerapkan penugasan menjadi Guru BK atau konselor sekolah kepada guru yang lulusan non-BK dan tidak memiliki kompetensi Bimbingan dan Konseling.

Menurut (ROSELLA, 2023) berfokus pada konteks eksplorasi masa depan Peserta didik, Guru BK memiliki empat jenis layanan bimbingan yang perlu diberikan kepada setiap Peserta didik. Empat jenis bimbingan di sekolah meliputi bimbingan akademik, bimbingan pribadi sosial, bimbingan karir, serta bimbingan yang berhubungan dengan keluarga. Setiap jenis bimbingan ini memiliki peran penting yang saling melengkapi. Dalam hal ini, bimbingan karir memiliki peranan khusus yang sangat penting bagi Guru BK di sekolah.

Menurut penelitian (H. Hasibuan & Khairuddin, 2024:1335) yang berjudul kolaborasi yang dilakukan guru bimbingan konseling dengan orang tua melalui komunikasi dan diskusi yang berfokus pada komunikasi antara guru BK

dan orang tua dilakukan melalui berbagai cara, seperti surat, telepon, WhatsApp, dan pertemuan langsung. Diskusi antara guru BK dan orang tua biasanya membahas perkembangan akademik siswa, masalah pribadi, serta rencana karir siswa. Komunikasi dan diskusi ini berperan penting dalam membangun hubungan yang kuat dan rasa saling percaya antara guru dan orang tua, serta memastikan dukungan yang efektif untuk perkembangan siswa. Kolaborasi yang efektif antara guru BK dan orang tua terbukti membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih mendukung bagi siswa.

Menurut Penelitian (Nadya Rahmadani dan Herdi, 2021:42) berfokus Guru BK berperan dalam mendampingi Peserta didik untuk menentukan pilihan karir yang tepat setelah lulus SMA melalui layanan bimbingan karir ini. Tujuan dari layanan bimbingan karir adalah untuk memberikan informasi karir yang dibutuhkan Peserta didik sehingga mereka memiliki kematangan karir yang sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut penelitian (Triningsih & Agustine, 2018) yang berjudul persepsi kinerja dengan layanan karir dalam penelitian berfokus pada sebagian besar persepsi Peserta didik menyadari peran Guru BK membantu dan mengembangkan potensi diri Peserta didik. Namun dalam manajemen dalam kinerja Guru BK masih perlu adanya peningkatan khususnya pada aspek manajemen evaluasinya.

Berdasarkan hasil deskripsi penelitian terdahulu di atas dapat dianalisis bahwa perbedaan antara beberapa penelitian di atas dengan penelitian ini adalah pada aspek strategi kinerja Guru BK dalam pencapaian karir peserta didik dan evaluasi serta tindak lanjutnya.