

## **BAB V**

### **SIMPULAN, REKOMENDASI, PRODUK HASIL PENELITIAN**

#### **A. Simpulan**

##### **1. Simpulan umum**

Sesuai dengan hasil penelitian tentang manajemen kinerja Guru Bimbingan Konseling (BK) dalam pengembangan karir Peserta didik di SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman telah dilaksanakan sesuai dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

##### **2. Simpulan Khusus**

- a. Perencanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir pesertra didik pada SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo telah dilaksanakan sesuai dengan program kerja baik tahunan maupun semester yang telah ditetapkan pimpinan sekolah.
- 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 telah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan kepala sekolah melalui tersusunnya struktur organisasi Guru BK berikut dengan tugas dan fungsinya.
- 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 telah dilaksanakan secara klasikal dan individual. Hasil dari pelaksanaan bimbingan karir ditunjukkan dari hasil catatan hasil bimbingan yang dilakukan.
- 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 dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan wakil kepala sekolah diakhir tahun Pelajaran. Evaluasi kinerja Guru BK dari kedua lokus telah memenuhi program yang

telah ditetapkan. Sementara indikator keberhasilan pengembangan karir Peserta didik dapat dilihat dari: melanjutkan kejenjang perguruan tinggi, terserap ke dunia usaha dan industri serta kemitraan.

- e. Kendala 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 diantaranya 1) otorisasi keuangan khusus menunjang kinerja Guru BK belum direalisasikan sesuai dengan perencanaan kerja yang telah dirumuskan sehingga menghambat pengembangan kinerja khususnya dalam layanan karir Peserta didik. 2) pengawasan yang disamakan dengan guru mata Pelajaran sedangkan kinerja Guru BK merupakan kinerja professional yang bersifat melayani.
- f. Solusi masalah manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik di SMA Muhammadiyah 1 Taman dan SMA Ulul Albab Taman Kabupaten Sidoarjo Taman Kabupaten Sidoarjo diantaranya 1) kendala keuangan dalam kinerja Guru BK oleh sekolah digabungkan dengan salah satu wakil kepala sekolah yang memiliki kesesuaian dengan program kerja BK. 2) Kolaborasi antara MGBK dan Sekolah dalam forum menjadi alternatif pengawasan profesionalisme Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik secara berkala dan terprogram.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan beberapa temuan di lapangan, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi untuk pemangku kepentingan dari kedua sekolah yang diteliti sebagai berikut:

1. Komite Sekolah
  - a. Menerapkan sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan bagi Guru BK untuk memastikan bahwa mereka memberikan layanan yang efektif dan berdampak positif pada pengembangan karir Peserta didik. Evaluasi ini bisa melibatkan penilaian dari Peserta didik, orang tua, dan rekan kerja, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana kerja Guru BK.

- b. Meningkatkan partisipasi orang tua dalam proses pengembangan karir Peserta didik dengan mengadakan seminar dan workshop yang melibatkan orang tua. Memberikan panduan kepada orang tua tentang cara mendukung anak mereka dalam membuat keputusan karir yang informatif.
  - c. Komite sekolah harus memantau dan menilai efektivitas program BK secara berkala untuk memastikan bahwa program tersebut benar-benar membantu Peserta didik dalam pengembangan karir mereka. Berdasarkan hasil penilaian, program tersebut dapat disesuaikan dan ditingkatkan agar lebih sesuai dengan kebutuhan Peserta didik.
  - d. MGBK dapat bekerja sama dengan sekolah untuk mengembangkan dan mengintegrasikan kurikulum yang berfokus pada pengembangan karir ke dalam program pendidikan. Kurikulum ini bisa mencakup mata pelajaran dan kegiatan yang membantu Peserta didik mengenali minat dan bakat mereka serta memahami berbagai pilihan karir.
2. Kepala Sekolah
- a. Mengembangkan kebijakan dan prosedur yang mendukung manajemen kinerja Guru BK, termasuk panduan mengenai peran dan tanggung jawab, prosedur evaluasi, dan mekanisme dukungan.
  - b. Memastikan bahwa Guru BK memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan program bimbingan karir yang efektif, termasuk materi bimbingan karir, alat asesmen, dan teknologi pendukung.
  - c. Memberikan waktu yang cukup bagi Guru BK untuk melaksanakan tugas bimbingan karir tanpa dibebani tugas administratif yang berlebihan.
  - d. Mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang komprehensif untuk Guru BK, yang mencakup umpan balik dari Peserta didik, orang tua, dan rekan kerja, serta analisis pencapaian tujuan bimbingan karir. Menggunakan hasil evaluasi untuk memberikan

umpan balik konstruktif dan merancang program pengembangan profesional yang sesuai.

- e. Mendorong Guru BK untuk mengadopsi praktik terbaik dan inovasi dalam bimbingan karir berdasarkan temuan penelitian terkini.
- f. Melakukan pemantauan dan penilaian secara berkelanjutan terhadap program bimbingan karir untuk memastikan efektivitasnya. Menggunakan hasil penilaian untuk melakukan perbaikan yang diperlukan dan memastikan bahwa program tersebut terus relevan dengan kebutuhan Peserta didik.

### 3. Guru BK

- a. Secara proaktif mengikuti pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan dalam bimbingan karir, teknik konseling, dan pemahaman tentang tren pasar kerja. Memanfaatkan sumber daya online seperti kursus daring, webinar, dan literatur profesional untuk memperkaya pengetahuan dan keterampilan.
- b. Guru BK seharusnya lebih meningkatkan koordinasi dengan guru mata pelajaran, kepala sekolah, dan staf lainnya untuk mengintegrasikan proses perkembangan Peserta didik.
- c. Menjaga profesionalisme dan etika kerja tinggi dalam semua aspek bimbingan karir, termasuk menjaga kerahasiaan informasi Peserta didik dan memberikan bimbingan yang tidak memihak.
- d. Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap kemajuan karir Peserta didik dan efektivitas intervensi bimbingan yang telah dilakukan. Menyesuaikan strategi bimbingan berdasarkan hasil evaluasi untuk memastikan bahwa layanan yang diberikan tetap relevan dan efektif.

### 4. Wali Kelas

- a. Wali kelas sebaiknya aktif berkolaborasi dengan Guru BK untuk memahami kebutuhan karir Peserta didik dan mendukung program bimbingan karir yang dilaksanakan. Pertemuan rutin

dengan Guru BK untuk membahas perkembangan dan tantangan yang dihadapi oleh Peserta didik terkait perencanaan karir.

- b. Berkoordinasi menyampaikan dengan Guru BK terkait informasi yang relevan tentang Peserta didik kepada Guru BK untuk membantu dalam penyusunan rencana karir individu. Mengidentifikasi Peserta didik yang membutuhkan perhatian khusus dalam perencanaan karir dan mengkoordinasikan intervensi dengan Guru BK.

#### 5. MGBK

- a. MGBK sebaiknya mengembangkan dan mengadopsi standar kinerja yang jelas dan terukur untuk Guru BK. Standar ini harus mencakup kompetensi dalam memberikan bimbingan karir, penggunaan alat asesmen karir, serta keterampilan komunikasi dan konseling.
- b. Mengadakan program pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala yang difokuskan pada peningkatan kompetensi Guru BK dalam bimbingan karir. Topik yang dapat disertakan dalam pelatihan meliputi teknik konseling karir, analisis pasar kerja, pengembangan rencana karir individu, dan teknologi pendukung bimbingan karir.
- c. MGBK perlu merancang sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan untuk menilai efektivitas Guru BK dalam mengembangkan karir Peserta didik. Evaluasi ini dapat melibatkan umpan balik dari Peserta didik, rekan kerja, dan orang tua, serta analisis pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam rencana kerja Guru BK.
- d. MGBK dapat memfasilitasi kerjasama antara sekolah dan industri serta perguruan tinggi untuk memperkaya program bimbingan karir. Hal Ini bisa mencakup kunjungan ke tempat kerja, program magang, seminar karir, dan pembicaraan dari profesional di berbagai bidang.

- e. Pengawas Pendidikan secara khusus terhadap Guru BK diperlukan karena Guru BK berbeda dengan Guru Mapel pada umumnya sehingga instrumen pengawasan dan evaluasi untuk Guru BK diperlukan agar evaluasi atas pelayanan Guru BK bisa relevan dan memberikan pengembangan inovasi dalam kinerjanya. Jika dikaitkan dengan pengembangan karir peserta didik memiliki pengembangan yang selalu ada inovasi yang diperlukan untuk pencapaian karir tersebut sehingga optimalisasi pencapaian karir dapat dicapai secara efektif.

### **C. Produk Hasil Penelitian**

#### **1. Judul Penelitian**

Produk penelitian ini disusun dengan judul “Manajemen Kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik SMA”

#### **2. Alasan Rasional**

Guru BK memiliki peran sentral dalam membantu Peserta didik memahami potensi dan minat mereka serta dalam merencanakan jalur karir yang sesuai. Dengan manajemen kinerja yang baik, Guru BK dapat memberikan bimbingan yang lebih efektif dan berdampak positif pada pengembangan karir Peserta didik.

Penelitian ini dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam manajemen kinerja Guru BK. Manajemen kinerja yang baik dari Guru BK dapat memastikan bahwa Peserta didik menerima bimbingan yang memadai untuk persiapan karir mereka. Hal ini penting untuk membantu Peserta didik membuat keputusan yang tepat mengenai pendidikan lanjutan atau masuk ke dunia kerja setelah lulus SMA.

Maka dari itu, dengan adanya manajemen kinerja Guru BK yang sistematis dapat dijadikan pedoman kerjanya dalam pencapaian karir peserta didik sesuai dengan yang direncanakan. Pentingnya kontribusi Guru BK dalam pengembangan karir peserta didik SMA memerlukan

strategi efektif dalam pencapaian karir peserta didik. Hal ini memerlukan kolaborasi kinerja yang tepat untuk mengoptimalkan pencapaian tersebut.

Dengan adanya kolaborasi dalam kinerja Guru BK terkait pengembangan karir peserta didik memudahkan dalam pelaksanaan program kerja Guru BK yang disesuaikan dengan rencana kerja baik program tahunan, semester maupun rencana pelaksanaannya. Dengan adanya kesesuaian tersebut implementasi program kerja dapat dilakukan secara sistematis sesuai dengan tujuan karir yang diharapkan.

### 3. Tujuan

Tujuan mendasar penelitian tentang manajemen kinerja guru Bimbingan dan Konseling (BK) dalam pengembangan karir Peserta didik adalah untuk memahami dan meningkatkan efektivitas peran Guru BK dalam membantu Peserta didik merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka. Meneliti dan mengidentifikasi praktik terbaik dalam manajemen kinerja Guru BK yang dapat meningkatkan kualitas bimbingan karir bagi Peserta didik.

Mengembangkan strategi dan metode yang efektif untuk membantu Peserta didik dalam eksplorasi dan perencanaan karir. Mengevaluasi sejauh mana program dan layanan bimbingan karir yang diberikan oleh Guru BK berdampak positif pada pengembangan karir Peserta didik.

Mengukur keberhasilan program BK dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti peningkatan kesadaran karir, pemahaman jalur pendidikan, dan kesiapan memasuki dunia kerja. Mengidentifikasi kebutuhan spesifik Peserta didik dalam hal bimbingan karir dan bagaimana Guru BK dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Menyediakan data dan wawasan untuk menyesuaikan program bimbingan karir agar lebih relevan dan responsif terhadap kebutuhan Peserta didik. Mengidentifikasi area di mana Guru BK memerlukan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam bimbingan karir. Mendorong kolaborasi antara Guru BK, guru mata pelajaran, kepala sekolah, orang tua, dan komunitas dalam mendukung pengembangan karir Peserta didik. Mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang dihadapi Guru BK dalam memberikan bimbingan karir yang efektif.

Mengembangkan solusi untuk mengatasi tantangan ini dan meningkatkan kinerja Guru BK. Mengidentifikasi strategi yang dapat membantu Peserta didik lebih termotivasi dan percaya diri dalam mengejar tujuan karir mereka. Penelitian tentang manajemen kinerja Guru BK dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan layanan bimbingan karir di sekolah dan membantu Peserta didik mencapai potensi penuh mereka dalam bidang karir yang mereka pilih.

3. Landasan Hukum
  - a. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
  - b. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2008 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor
  - c. Permendikbud Nomor 111 Tahun 2003 tentang Pedoman Operasional Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling
4. Persyaratan
  - a. Kebijakan Kepala Sekolah SMA tentang layanan karir sebagai program prioritas Bimbingan Konseling karena capaian karir Peserta didik dapat bermanfaat citra sekolah serta menumbuhkan kepercayaan orang tua terhadap kualitas sekolah

- b. Adanya fasilitas pelayanan yang ideal baik dari aspek ruangan dengan ruang konsultasi yang menunjang privasi Peserta didik dipenuhi oleh sekolah.
  - c. Peran Guru BK dalam pengembangan karir peserta dilakukan secara professional dan berkelanjutan.
  - d. Kolaborasi kinerja dalam pengembangan karir Peserta didik antara Kepala Sekolah, Guru BK, Wakilm Kepala Sekolah, Wali Kelas, Orang Tua, dan Peserta didik dapat mengoptimalkan pencapaian karir Peserta didik yang diharapkan.
  - e. Kerjasama dengan Perguruan Tinggi (PT) dan Dunia Usaha dan Industri (DU/DI)
5. Langkah Operasional
- a. Perencanaan kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik dimulai dari penetapan tujuan pengembangan karir, penyiapan sumber daya manusia, rencana pelaksanaan, dan rencana pengawasan serta evaluasi.
  - b. Pengorganisasian dalam pengembangan karir Peserta didik dilakukan dengan menempatkan beberapa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi berkontribusi dalam pencapaian karir Peserta didik.
  - c. Pelaksanaan pengembangan karir Peserta didik SMA dilakukan melalui tiga fase layanan yaitu eksplorasi dan orientasi, pementapan karir, dan pengambilan Keputusan karir.
  - d. Pengawasan dan Evaluasi kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik dilakukan melalui supervisi administrasi yang dilakukan kepala sekolah secara klasikal dan evaluasi dilakukan melalui pelaporan kinerja yang dilakukan setiap akhir tahun pembelajaran.
  - e. Kendala yang menghambat kinerja Guru BK ditemukan dari segi keuangan, prioritas program, intervensi orang tua, dan pengawasan dan evaluasi.

- f. Solusi yang diberikan untuk meminimalisir kendala kinerja tersebut diantaranya adanya kolaborasi dengan wakil kepala sekolah, konseling orang tua secara berjenjang dan berkala serta peningkatan metode pengawasan dan evaluasi yang berkaitan kinerja Guru BK.

#### 6. Novelty

Noelty dari penelitian terkait manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik SMA meliputi:

- a. Manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir peserta didik SMA upaya yang dicapai atas adanya kolaborasi kinerja berbagai pihak di sekolah.
- b. Manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir peserta didik SMA ditemukan bahwa tidak hanya mengacu pada POPBK saja melainkan adanya landasan 6 sistem nilai Pendidikan yang juga diterapkan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- c. Manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir peserta didik SMA ditemukan bahwa didalam pelaksanaan pengembangan karir yang dilakukan Guru BK mengembangkan inovasi strategi dalam pencapaian karir yang akan dicapai dengan adanya kerjasama dengan perusahaan dan dunia usaha/industri. Hal ini dilakukan karena karir yang dicapai peserta didik tidak hanya Pendidikan lanjut melainkan juga dunia kerja.

#### 7. Visualisasi model dari landasan 6 sistem nilai pendidikan



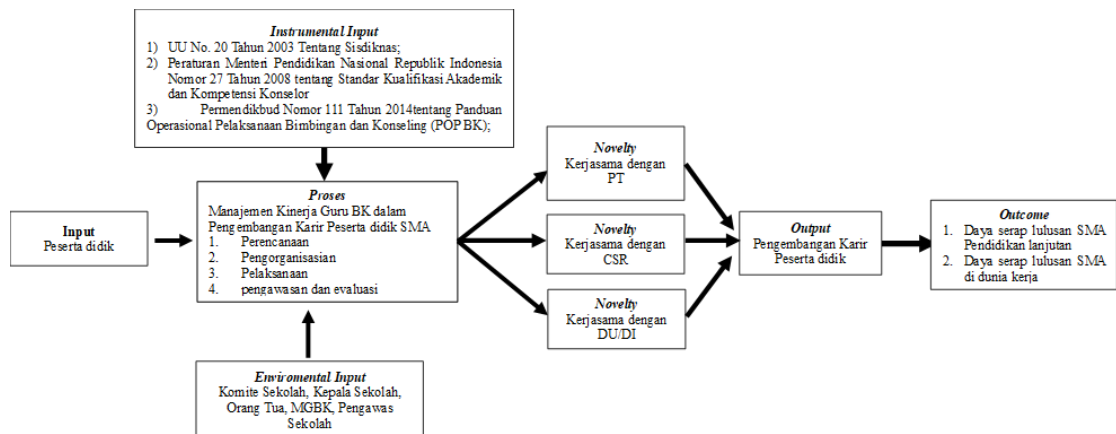
Gambar 5.1 Visualisasi Model Hipotetik Hasil Penelitian

Sesuai dengan gambar 5.1 tentang visualisasi hipotetik di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir peserta didik merupakan suatu proses yang diupayakan untuk mencapai karir yang diharapkan secara optimal. Hal ini terdapat keterkaitan dengan landasan teologis atau agama hal ini ditunjukkan dalam surat An Najm ayat 39-40 yang bermakna bahwa seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).
- b. Manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir peserta didik merupakan suatu proses yang diupayakan untuk mencapai karir yang diharapkan secara optimal. Optimalisasi dalam proses pengembangan karir peserta didik tidak lepas dari pengaruh lingkungan dan fisik seorang remaja yang dapat mempengaruhi cita-cita yang akan diraihinya. Maka dari itu didalam pencapaian karir tergantung pada fisiologis seseorang yang berbeda-beda pula.
- c. Manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir peserta didik tidak lepas dari kode etik. Didalam penyelenggaraan bimbingan dan konseling diatur dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2023, Peremndiknas Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor dan Permendikbud 111 Tahun 2014 tentang POPBK SMA.
- d. 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. Hal ini sesuai dengan landasan teleologis yang berfokus pada akhir atau tujuan dari suatu tindakan atau keputusan.

- e. Pendekatan 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.
- f. Konteks manajemen kinerja guru bimbingan konseling (BK) dalam pengembangan karir peserta didik, aspek nilai estetik dapat diartikan sebagai penciptaan pengalaman dan lingkungan yang memotivasi, menginspirasi, dan membangkitkan apresiasi terhadap keindahan dan nilai-nilai positif.
8. Model Hipotetik Manajemen Kinerja Guru BK dalam pengembangan karir peserta didik SMA

Sesuai dengan Langkah operasional tersebut digambarkan kedalam bagan Hipotetik Manajemen Kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik SMA dibawah ini:



Gambar 5.2 Model Hipotetik Manajemen Kinerja Guru BK dalam Pengembangan Karir Peserta didik SMA

Berdasarkan Gambar 5.2 di atas dapat dideskripsikan bahwa secara holistik penelitian tentang manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir peserta

didik SMA didasari oleh keragaman kemampuan dan masa depan peserta diperlukan kontribusi dari Guru BK yang optimal dalam prosesnya. Hal ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi yang optimal. Hal ini bertujuan untuk memfasilitasi kebutuhan masa depan Peserta didik yang diharapkan melalui manajemen kinerja Guru BK yang terencana, terorganisir dalam pelaksanaan dan pengawasan serta evaluasinya agar konsep yang dibangun tersebut dapat diselenggarakan dengan optimal dan berkesinambungan.

Optimalisasi bimbingan dalam pengembangan karir tersebut belum dapat dilakukan secara optimal melalui BK saja melainkan membutuhkan kolaborasi kinerja dalam pencapaian karir yang optimal. Kolaborasi tersebut melibatkan seluruh aspek di sekolah meliputi komite sekolah, kepala sekolah, Guru BK, Orang tua, MGBK, dan pengawas sekolah. Dengan adanya kolaborasi yang saling berkontribusi diharapkan mampu meningkatkan kinerja Guru BK dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa pada manajemen kinerja Guru BK dalam pengembangan karir Peserta didik ditemukan bahwa adanya pengembangan kerangka baru dalam kinerja Guru BK khususnya pada aspek pelaksanaan pengembangan karir Peserta didik di SMA Ulul Albab bahwa dalam kinerjanya menerapkan Kerjasama kemitraan dengan perguruan tinggi dan dunia industry melalui program *Triple Helix* dan *double track*. Program pengembangan karir Peserta didik ini menjadi program yang dikembangkan karena di Kabupaten Sidoarjo belum ada sekolah yang mengembangkan program tersebut. Focus yang diterapkan sekolah lain hanya pada aspek kebutuhan masuk perguruan tinggi negeri.

Dengan adanya program *Triple Helix* yang dijalin Guru BK dapat memfasilitasi Peserta didik yang memiliki keinginan kuliah namun terkendala biaya sehingga pencapaian karir Peserta didik dapat dicapai dengan cara lain dengan bakat dan minat yang dimiliki Peserta didik. Sedangkan program *double track* yang dilakukan Guru BK merupakan program kemitraan yang bertujuan memfasilitasi Peserta didik yang memang diminta orang tua untuk bekerja dulu.

Kemitraan tersebut bertujuan membekali kompetensi softskill dan hardskill Peserta didik sebelum terjun ke dunia usaha dan industri. Hal ini merupakan pengembangan dari POPBK yang diterbitkan pemerintah melalui Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014. Selain itu hadirnya MGBK sebagai mediator dan sekaligus fasilitator peningkatan profesionalisme Guru BK dalam aspek kinerja pengembangan karir Peserta didik.

