

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Bimbingan Karier

##### 1. Pengertian Bimbingan Karier

Secara etimologi, kata “bimbingan” berasal dari kata *guidance* yang berasal dari kata kerja *guide* yang memiliki arti menunjukkan, membimbing, menuntun, ataupun membantu. Menurut Walgianto, bimbingan adalah bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu dalam menghindari atau mengatasi kesulitan-kesulitan di dalam diri individu dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuannya agar individu dapat memecahkan masalahnya serta dapat menyesuaikan dengan baik untuk kesejahteraan hidupnya.<sup>9</sup> Miller mengartikan bimbingan adalah sebuah proses pemberian bantuan kepada individu agar dapat memahami dirinya secara mendalam, sehingga dapat melakukan penyesuaian diri secara optimal di lingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat. Sedangkan menurut Moh. Surya, bimbingan di tujukan agar individu dapat mencapai kemandirian dalam mengenali dan mewujudkan dirinya, serta mencapai tingkat perkembangan yang maksimal dan beradaptasi dengan lingkungannya.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Ulfah Ulfah and Opan Arifudin, “Implementasi Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dalam Kurikulum 2013,” *Jurnal Tahsinia* 1, no. 2 (2020): 140.

<sup>10</sup> Ahmad Susanto, *Bimbingan Dan Konseling. Konsep, Teori, Dan Aplikasinya*, 2018.1-2

Karier adalah perjalanan atau perkembangan seseorang dalam dunia kerja, termasuk pekerjaan, jabatan, pengalaman, dan pencapaian yang diperoleh sepanjang hidupnya. Karier tidak hanya mencakup pekerjaan yang dilakukan seseorang, tetapi juga bagaimana individu berkembang secara profesional, memperoleh keterampilan baru, dan mencapai tujuan dalam bidang yang dipilih. Menurut Handoko, karier adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karier menunjukkan perkembangan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.<sup>11</sup> Menurut Donald E. Super, karier merupakan proses dalam dunia kerja yang didalamnya terdapat sebuah pencapaian, peran, serta tindakan individu dalam menekuni pekerjaannya.<sup>12</sup>

Bimbingan karier adalah proses untuk membantu individu dalam mengenali dan menerima diri sendiri serta menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Hal utama dalam bimbingan karier adalah pemahaman, penerimaan, dan penyesuaian diri terhadap diri sendiri maupun dunia kerja, termasuk penyelesaian masalah karier. Tentunya dalam perencanaan karier yang tepat, siswa perlu memahami diri mereka

---

<sup>11</sup> Harunnurrasyid Harunnurrasyid and Rahmi Widyanti, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Orientasi Karir Individu (Suatu Tinjauan Teoritis)," *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen* 5, no. 1 (2018): 17.

<sup>12</sup> S.M.I Romadhon and E Christiana, "Penerapan Layanan Informasi Karir Untuk Meningkatkan Pemahaman Karir Siswa," *Jurnal BK UNESA* 13, no. 1 (2023): 2

sendiri, seperti keterampilan, bakat, minat, cita-cita, dan faktor lain yang mendukung perkembangan karir mereka.<sup>13</sup> Menurut Hikmawati, bimbingan karier merupakan suatu layanan yang bertujuan untuk merencanakan dan mempersiapkan pengembangan karier. Bimbingan karier dirancang untuk membantu siswa dalam membuat keputusan karier yang bijaksana dan bertanggung jawab sehingga profesi pekerjaan yang dipilih akan sesuai dengan minat, keterampilan, pengalaman, dan kemampuannya.<sup>14</sup>

Menurut W.S. Winkel, bimbingan karier adalah proses membantu siswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, memilih bidang pekerjaan atau profesi yang sesuai, serta membekali diri agar siap menjalankan tugas sesuai dengan profesi tersebut. selain itu, bimbingan karier juga memiliki peran penting dalam membantu siswa dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan di lingkungan dunia kerja. Sedangkan menurut Yusuf, bimbingan karier berfokus pada membantu siswa dalam membuat rencana karier yang matang, mengembangkan potensi karier siswa, dan membantu dalam menyelesaikan masalah atau kendala yang dihadapi dalam perjalanan karier.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Mega Mustika, Daharnis Daharnis, and Mega Iswari, "Pentingnya Bimbingan Karir Dalam Perencanaan Karir Siswa SLTA," *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling* 7, no. 3 (2022): 106.

<sup>14</sup> Nuraini, "Layanan Bimbingan Karir: Strategi Penguatan Perencanaan Karir Bagi Siswa." *Assertive: Islamic Counseling Journal* no.1 (2022):3.

<sup>15</sup> Susanto, *Bimbingan Dan Konseling. Konsep, Teori, Dan Aplikasinya*: 68-69.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karier merupakan suatu proses bantuan atau pendampingan yang diberikan kepada siswa untuk membantu dalam memahami, merencanakan, dan mengembangkan kariernya. Bimbingan ini bertujuan agar individu dapat mengenali potensi diri, mengatasi hambatan dalam perjalanan karier, serta menyesuaikan diri dengan dunia kerja guna mencapai kesejahteraan hidup. Dengan bimbingan karier, seseorang dapat membuat keputusan yang tepat terkait dengan pekerjaan, jenjang karier, serta pengembangan profesionalnya dalam suatu organisasi atau bidang tertentu.

## 2. Tujuan Bimbingan Karier

Menurut Depdiknas, bimbingan karier adalah layanan bimbingan dan konseling di sekolah yang berperan penting dalam mempersiapkan karier siswa. Munandir, merumuskan beberapa tujuan bimbingan karier, yakni: siswa memperoleh pemahaman tentang dunia kerja, peluang-peluang kerja yang tersedia, serta mengembangkan sikap positif dan ketrampilan dalam merencanakan serta memutuskan karier.<sup>16</sup>

Sukardi berpendapat bahwa, tujuan umum bimbingan karier di sekolah adalah membantu siswa dalam memahami diri dan lingkungannya, dan mengarahkan kegiatan yang sesuai dengan karier. Secara khusus bimbingan karier bertujuan untuk membantu siswa dalam

---

<sup>16</sup> Hartono, *Bimbingan Karier*, Edisi Pert. (Jakarta: Prenamedia Group, 2018):30.

mengenal dunia kerja, mengembangkan sikap dan nilai diri untuk memilih dan memasuki dunia kerja, serta meningkatkan keterampilan berpikir dalam memilih pekerjaan yang sesuai.<sup>17</sup> Menurut Nurul, layanan bimbingan karier dapat membantu siswa menyesuaikan diri dan mengatasi masalah karier. Adapun tujuan dari bimbingan karier, yaitu: pemahaman diri yang lebih baik, persiapan memasuki dunia kerja, dan pemecahan masalah terkait pekerjaan.<sup>18</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli terkait dengan tujuan bimbingan karier, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bimbingan karier di sekolah berperan penting dalam membantu siswa mempersiapkan masa depan mereka. Tujuan utamanya adalah membantu siswa memahami diri sendiri dan lingkungannya, mengenal dunia kerja, serta mengembangkan sikap, keterampilan, dan nilai yang dibutuhkan untuk memilih serta memasuki dunia kerja. Selain itu, bimbingan karier juga membantu siswa dalam menyesuaikan diri dan mengatasi masalah karier, sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan potensi dan peluang yang tersedia.

---

<sup>17</sup> Rima Pratiwi Fadli et al., "Peluang Dan Tantangan Bimbingan Karir Di Sekolah Menengah Kejuruan Pada Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 5, no. 2 (2019): 105.

<sup>18</sup> Nurwisah, "Journal of Islamic Education Management," *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 9, no. 1 (2024): 5.

### 3. Tahapan Bimbingan Karier

Dalam melaksanakan kegiatan layanan bimbingan karier di sekolah, tentunya guru bimbingan dan konseling perlu memperhatikan tahapan-tahapan dalam melakukan layanan bimbingan karier. Adapun tahapan-tahapan bimbingan karier yang dirumuskan sesuai dengan panduan operasional pelaksanaan bimbingan dan konseling di sekolah jenjang pendidikan tingkat SMA, yaitu:<sup>19</sup>

#### a. Persiapan

- 1) Mengajukan jadwal layanan bimbingan karier sebanyak 45 menit per minggu untuk setiap kelas, yang akan ditetapkan oleh pimpinan sekolah sesuai dengan kalender akademik SMA.
- 2) Menyiapkan materi bimbingan karier berdasarkan standar kompetensi kemandirian peserta didik (SKKPD), hasil *asesment* dari AUM (alat ungkap masalah) atau DCM (daftar cek masalah), serta instrumen lain yang relevan dengan kebutuhan siswa.
- 3) Menyusun rencana layanan bimbingan karier dengan mengikuti sistematika yang telah ditentukan dalam format RPL.
- 4) Mendokumentasikan rencana pelaksanaan layanan bimbingan karier yang akan diberikan.

---

<sup>19</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, "Panduan Operasional Penyelenggaraan Bimbingan Dan Konseling Sekolah Menengah Atas (SMA)," *Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan*, no. 1 (2016): 63.

b. Pelaksanaan

- 1) Melaksanakan bimbingan karier sesuai jadwal dan materi yang telah disiapkan.
- 2) Mendokumentasikan pelaksanaan layanan bimbingan karier.
- 3) Mencatat hal-hal yang perlu diperbaiki atau ditindaklanjuti setelah layanan bimbingan karier diberikan.

c. Evaluasi dan tindak lanjut

- 1) Mengevaluasi proses layanan bimbingan karier.
- 2) Mengevaluasi hasil layanan bimbingan karier yang telah diberikan.

4. Prinsip-prinsip Bimbingan Karier

Agar bimbingan karier di SMA dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka terdapat beberapa pandangan tentang prinsip-prinsip bimbingan karier yang perlu diperhatikan. Prinsip merupakan kaidah atau dasar yang dipakai dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling. Prinsip bimbingan dan konseling menurut Depdiknas yang dikutip oleh Hartono, di bahas terperinci dalam empat bagian, yaitu:<sup>20</sup>

- a. Prinsip-prinsip yang berkaitan dengan sasaran layanan. Beberapa prinsip ini adalah:

---

<sup>20</sup> Hartono, *Bimbingan Karier*: 32-34

- 1) Layanan bimbingan karier diberikan kepada semua siswa tanpa membedakan usia, gender, suku, bangsa, atau status sosial ekonomi.
  - 2) Bimbingan karier harus menyesuaikan dengan keunikan dan kepribadian setiap siswa.
  - 3) Untuk memberikan layanan yang lebih efektif, perlu memahami keunikan, kekuatan, kelemahan, dan masalah karier setiap siswa.
  - 4) Kepribadian siswa yang kompleks dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka, sehingga layanan bimbingan karier harus mempertimbangkan faktor ini.
  - 5) Meskipun ada kesamaan di antara siswa, perbedaan mereka harus diperhatikan dalam memberikan bimbingan karier yang sesuai.
- b. Prinsip-prinsip yang berkaitan dengan dialami siswa. Prinsip itu mencakup:
- 1) Bimbingan karier berkaitan dengan pengaruh kondisi mental dan fisik siswa terhadap pekerjaan, serta dampak lingkungan kerja terhadap mereka.
  - 2) Kesenjangan sosial, ekonomi, dan budaya dapat menimbulkan masalah bagi siswa, sehingga menjadi perhatian utama dalam bimbingan karier.
- c. Prinsip-prinsip yang berkenaan dengan program pelayanan. Prinsip-prinsip ini meliputi:

- 1) Bimbingan karier adalah bagian dari bimbingan dan konseling, sehingga harus selaras dengan program bimbingan dan konseling di sekolah.
  - 2) Program bimbingan karier harus fleksibel dan menyesuaikan dengan kebutuhan siswa, masyarakat, dan sekolah.
  - 3) Bimbingan karier harus berkelanjutan dari jenjang pendidikan terendah hingga tertinggi.
  - 4) Pelaksanaan bimbingan karier perlu dievaluasi secara teratur dan terarah.
- d. Prinsip-prinsip yang berkenaan dengan tujuan dan pelaksanaan pelayanan:
- 1) Bimbingan karier yang harus diarahkan untuk membantu siswa yang akhirnya mampu membimbing dirinya sendiri (*self-help*) dalam menghadapi permasalahan karier;
  - 2) Dalam proses bimbingan karier, keputusan yang diambil dan akan dilakukan siswa hendaknya atas keinginan siswa sendiri bukan karena kemauan atau desakan dari guru bimbingan dan konseling atau pihak lain;
  - 3) Permasalahan karier siswa harus ditangani oleh tenaga ahli dalam bidang yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi;
  - 4) Kerjasama antara guru bimbingan dan konseling, guru-guru lain, dan orang tua sangat menentukan hasil bimbingan karier.

- 5) Pengembangan program bimbingan karier dilakukan melalui pemanfaatan hasil evaluasi (*assessmen*) terhadap siswa yang mendapatkan bimbingan karier.

Prinsip bimbingan karier menurut *Hongkong Education Bureau* dikutip oleh Dede Rahmat Hidayat, dibahas dalam enam bagian yakni: 1) pelaksanaan bimbingan karier disesuaikan dengan tugas perkembangan siswa di setiap jenjang pendidikan, 2) bimbingan karir diberikan kepada seluruh siswa tanpa membedakan kemampuan akademik, latar belakang budaya, atau orientasi hidup, 3) bimbingan karier membantu siswa dalam mengambil keputusan karir yang bertanggung jawab, baik dalam pendidikan lanjut, pekerjaan, maupun aspek kehidupan lainnya, 4) bimbingan karier membantu siswa untuk mempersiapkan diri dalam mengembangkan potensi, 5) bimbingan karier mendorong siswa dalam menentukan pilihan karier dan studi sesuai minat bakat, 6) bimbingan karier mendampingi siswa dalam masa transisi dari lingkungan sekolah ke dunia kerja agar dapat beradaptasi dengan baik.<sup>21</sup> Adapun beberapa prinsip-prinsip bimbingan karier menurut pendapat Juwitaningrum, yakni: 1) memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan diri mereka dalam mencapai karier yang sesuai, 2) menyusun program bimbingan karir yang merangsang pertumbuhan

---

<sup>21</sup> Nadya Rahmadani, "Kinerja Guru Bk Dalam Melaksanakan Program Bk Layanan Bimbingan Karir Di Sma," *Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan* 5, no. 1 (2021): 40.

pendidikan siswa, 3) membantu siswa memahami diri dan hubungannya dengan perkembangan sosial dan perencanaan pendidikan karier, 4) membantu siswa memahami keterkaitan antara pendidikan dan karier, 5) memberikan wawasan tentang alasan dan tujuan mereka dalam pendidikan, 6) menyediakan pengalaman karier yang bermakna dan realistis, 7) memberikan kesempatan kepada siswa untuk menguji dan mengembangkan konsep diri, keterampilan, dan peran yang mendukung nilai-nilai yang dapat diterapkan dalam karier mereka di masa depan.<sup>22</sup>

Berdasarkan penjelasan dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prinsip bimbingan karier adalah membantu siswa memahami diri, mengembangkan potensi, dan mempersiapkan masa depan di dunia kerja. Siswa didorong untuk mengambil keputusan sendiri tanpa tekanan, dengan dukungan guru, tenaga ahli, dan orang tua. Prinsip bimbingan karier menekankan pentingnya eksplorasi diri, memahami hubungan pendidikan dan karier, serta memperoleh pengalaman nyata. Dengan bimbingan yang baik, siswa lebih siap menghadapi dunia kerja dan mencapai karier sesuai potensinya.

---

<sup>22</sup> R Damanik, "Kesiapan Karir Siswa Sma Serta Mplikasinya Terhadap Layanan Bimbingan Karir (Studi Deskriptif) Di SMA Taman Siswa Padang Tualang," *Jurnal Serunai Bimbingan dan ...* 13, no. 1 (2024): 30,

## 5. Jenis-jenis Bimbingan Karier

Dalam melaksanakan bimbingan karier di sekolah, guru bimbingan dan konseling dapat menerapkan beberapa jenis layanan bimbingan karier yang dapat diberikan kepada siswa di sekolah, antara lain: *pertama*, layanan informasi tentang diri sendiri yang mencakup: 1) kemampuan intelektual, 2) minat-minat umum dan khusus, 3) Sifat kepribadian yang relevan dengan karier, seperti kepemimpinan, ketekunan, kejujuran, dan keterbukaan.

*Kedua*, layanan informasi terkait lingkungan hidup yang relevan bagi perencanaan karier, yang mencakup: 1) informasi pendidikan (*educational information*), 2) informasi karier (*career information*).<sup>23</sup>

Menurut Tohirin, ada beberapa jenis layanan bimbingan karier, yaitu:<sup>24</sup>

### a. Layanan informasi

Layanan informasi tentang diri, yang mencakup: 1) keterampilan khusus yang dimiliki siswa, 2) kesehatan fisik dan mental, 3) sifat kepribadian yang relevan dengan karier, seperti kepemimpinan, ketekunan, kejujuran, dan keterbukaan, dan lain sebagainya.

---

<sup>23</sup> Esa Unggul Store, "Modul 11 Strategi Bimbingan Karir," *Universitas Esa Unggul*, no. Psi 232 (2022): 13–15.

<sup>24</sup> Ahad Syabrianto, "Bentuk Pelaksanaan Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan," *Sociocouns: Journal of Islamic Guidance and Counseling* 3, no. 1 (2023): 73–74.

b. Layanan penempatan

Layanan penempatan membantu siswa dalam merencanakan pengembangan karier dimasa depan.

c. Layanan orientasi

Layanan orientasi untuk bidang pengembangan karier mencakup: suasana, lembaga dan objek karier seperti kantor, bengkel, pabrik, pengoperasionalan perangkat kerja tertentu dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis bimbingan karier terdiri dari, layanan informasi tentang diri sendiri, layanan informasi terkait lingkungan hidup yang relevan bagi perencanaan karier, layanan penempatan, dan layanan orientasi.

6. Indikator Bimbingan Karier

Untuk mengukur variabel bimbingan karir dalam penelitian ini, peneliti menetapkan beberapa indikator yang disesuaikan dengan jenis-jenis layanan bimbingan karir. Indikator-indikator ini dipilih karena mencerminkan aspek-aspek penting yang perlu dikembangkan oleh siswa dalam mempersiapkan dan merencanakan masa depannya. Dengan demikian, indikator bimbingan karir dalam penelitian ini mencakup:

a. Layanan informasi tentang diri sendiri

Layanan informasi tentang diri sendiri dalam bimbingan karir bertujuan untuk membantu siswa mengenali dan memahami aspek-aspek diri mereka, seperti: informasi tentang kematangan intelektual, minat-minat umum dan khusus, dan sifat kepribadian yang relevan dengan karier. Melalui layanan ini, siswa dapat memperoleh wawasan yang lebih jelas mengenai potensi diri mereka, sehingga dapat membuat pilihan karir yang lebih tepat sesuai dengan kemampuan dan keinginan pribadi.

b. Layanan Informasi pendidikan (*educational information*)

Layanan informasi pendidikan memberikan pengetahuan yang jelas mengenai berbagai pilihan jalur pendidikan yang tersedia, termasuk informasi tentang jurusan, seperti: pemahaman tentang berbagai pilihan jurusan di SMA, dan Pemahaman tentang kemampuan akademik yang dibutuhkan pada masing-masing jurusan

c. Layanan Informasi karier (*career information*)

Layanan informasi karier sangat penting karena pilihan jurusan di SMA akan memengaruhi pendidikan dan pekerjaan di masa depan. Dengan informasi yang tepat, siswa bisa memilih jurusan yang sesuai dengan minat, bakat, dan tujuan hidup mereka. Layanan informasi karier mencakup: pemahaman hubungan antara

jurusan dan jenis pekerjaan tertentu, mengetahui pendidikan lanjutan yang harus ditempuh setelah SMA untuk mencapai karier tertentu.

## **B. Perencanaan Karier sesuai Minat**

### **1. Pengertian Perencanaan Karier**

Perencanaan karier terdiri dari dua komponen, yakni perencanaan dan karier. Perencanaan adalah sebuah proses dimana individu mampu menetapkan dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai sebuah kegiatan demi masa depan. Sedangkan karier merujuk pada perjalanan atau perkembangan individu terhadap dunia kerja dalam suatu bidang atau profesi. Jadi, perencanaan karier adalah proses di mana individu menetapkan langkah-langkah untuk mencapai tujuan masa depan dalam dunia kerja. Menurut Sukardi dalam Falentini, perencanaan karier merupakan proses individu untuk memilih dan memutuskan yang hendak dijalaninya, yang berlangsung seumur hidup. Oleh karena itu siswa perlu dibantu dalam memilih karier.<sup>25</sup>

Wakhinuddin, mendefinisikan bahwa perencanaan karier adalah suatu proses seumur hidup yang mencakup persiapan diri, memilih pekerjaan, mendapatkan pekerjaan yang terus dikembangkan. Selama proses tersebut berlangsung, di dalamnya terdapat inventarisasi nilai, minat, kepribadian dan keterampilan yang dimulai dari diri sendiri

---

<sup>25</sup> Joris Taneo Erly Oviane Malelak Lodiati Selan, "Bimbingan Karier Berbasis Teori Karier Trait and Factor Untuk Meningkatkan Perencanaan Karier Siswa," *Jurnal Pastoral Konseling* 4, no. 2 (2024): 29.

sehingga individu dapat mencapai karier sesuai dengan kemampuan dirinya.<sup>26</sup> Wibowo berpendapat, Perencanaan karier merupakan suatu proses menetapkan tahapan menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan serta pemahaman diri sendiri dan dunia kerja. Sedangkan menurut Frank Person, menyatakan bahwa perencanaan karier ialah suatu metode untuk menolong siswa dalam memilih bidang karier yang cocok dengan kemampuan mereka, sehingga bisa sukses di dunia kerja.<sup>27</sup>

Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan perencanaan karier adalah proses seumur hidup di mana individu menetapkan langkah-langkah untuk mencapai tujuan dalam dunia kerja. Proses ini melibatkan pemahaman diri, termasuk nilai, minat, kepribadian, dan keterampilan, serta penyesuaian dengan dunia kerja. Beberapa ahli mendefinisikan perencanaan karier sebagai upaya individu dalam memilih, menetapkan, dan mengembangkan karier sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka. Oleh karena itu, siswa perlu dibantu dalam merencanakan karier agar dapat menentukan jalur yang sesuai dan mencapai kesuksesan di masa depan.

---

<sup>26</sup> Maria Ni Komang Ayu, I Gde Dhika Widarnandana, and Diah Widiawati Retnoningtias, "Pentingnya Perencanaan Karier Terhadap Pengambilan Keputusan Karier," *Psikostudia: Jurnal Psikologi* 11, no. 3 (2022): 342–343.

<sup>27</sup> Hadisaputra, "Sang Pencerah - Sang Pencerah," *Wikipedia* (2021): 695.

## 2. Tujuan Perencanaan Karier

Perencanaan karier bertujuan untuk menentukan dan mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Perencanaan karier bertujuan untuk: meningkatkan kesadaran dan pemahaman diri siswa, memcapai kepuasan pribadi, mempersiapkan diri untuk penempatan yang tepat sesuai minat, dan menghemat waktu dan usaha dalam berkariir.<sup>28</sup> Dillard merumuskan tujuan perencanaan karir sebagai berikut: a) Memahami diri sendiri. Artinya, menilai kekuatan dan kelemahan diri untuk perencanaan karier yang lebih baik; b) Mencapai kepuasan pribadi. Memilih pekerjaan yang memberikan kebahagiaan; c) Menyesuaikan pekerjaan dan penghasilan. Merencanakan karier yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan finansial; d) Efisiensi dan manajemen waktu. Bertujuan untuk membantu pengambilan keputusan yang sistematis dan menghindari pemborosan waktu.<sup>29</sup>

Berdasarkan uraian penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan karier bertujuan untuk membantu individu memahami diri sendiri, memilih pekerjaan yang memberikan kepuasan, menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan dan kebutuhan finansial, serta mengelola waktu secara efisien. Dengan perencanaan yang baik,

---

<sup>28</sup> Justin Foera-era Lase, "Jurnal Wibawa, Efektivitas Layanan Informasi Untuk Meningkatkan Pemahaman Perencanaan Karir" 4, no. 3 (n.d.): 16.

<sup>29</sup> Tya Lolita Manik, "Layanan Informasi Dalam Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karir Pada Siswa Kelas Xii Smk Multi Karya Medan," *Al-Mursyid*®: Jurnal Ikatan Alumni Bimbingan dan Konseling Islam (IKABKI) 4, no. 2 (2022): 4–5.

seseorang dapat menentukan langkah karier yang tepat, menghindari pemborosan waktu, dan mencapai kesuksesan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### 3. Indikator Perencanaan Karier

Untuk mengetahui kematangan perencanaan karier, tentunya dapat ditentukan dari indikator. Dalam penelitiannya Winkel merumuskan indikator perencanaan karier yaitu: <sup>30</sup>

#### a. Pemahaman diri sendiri

Pemahaman diri mencakup beberapa hal sebagai berikut: siswa dapat mengetahui minat pribadi, mengenali kemampuan diri, dan memahami kepribadian. Dengan pemahaman diri yang baik, siswa lebih mudah menentukan langkah kariernya dengan baik.

#### b. Pengambilan Keputusan Karier

Siswa dapat mengambil keputusan karier yang akan ditempuh berdasarkan keyakinan dalam menentukan jurusan, kemandirian dalam mengambil keputusan, pemahaman tentang diri sendiri, ketersediaan informasi jurusan dan dunia kerja dan kemampuan dalam mengevaluasi pilihan. Hal ini membantu siswa lebih siap dalam merencanakan kariernya.

#### c. Dapat memahami informasi pendidikan dan dunia kerja

---

<sup>30</sup> Dkk Harahap Khairani Elfa, "PERENCANAAN KARIER BERDASARKAN BK KOMPERHENSIF," *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri* 9, no. 5 (2023): 3388.

Kemampuan siswa dalam memahami informasi pendidikan untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan diri serta mengetahui peluang kerja yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Beberapa hal penting yang perlu diperhatikan: mengetahui pilihan jurusan yang tersedia di sekolah, Mengetahui pilihan jurusan yang tersedia di sekolah, memahami hubungan antara jurusan yang dipilih dengan peluang kerja, memahami prospek kerja dari setiap jurusan yang tersedia dan memahami pentingnya pendidikan lanjutan setelah memilih jurusan

Didasarkan pada penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa siswa yang memiliki perencanaan karier yakni siswa yang memiliki pemahaman tentang diri sendiri, mampu mengambil keputusan karier, dan dapat memahami informasi pendidikan dan dunia kerja.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karier

Menurut Winkel dan Hastuti perencanaan karier dapat di pengaruhi oleh berbagai hal antara lain:<sup>31</sup>

##### a. Faktor internal

Faktor internal yang mampu mempengaruhi perencanaan karier siswa yakni; bakat yang merujuk pada kemampuan menonjol di

---

<sup>31</sup> Irpan A Kasan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta," *Pendas Mahakam : Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar* 7, no. 2 (2022): 86–87.

suatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan atau bidang kesenian. Minat yaitu kecenderungan yang menetap pada diri siswa untuk tertarik terhadap kegiatan atau tindakan yang ditandai dengan adanya perhatian dan kesenangan untuk melakukannya pada suatu bidang tertentu. Kemudian pengetahuan yang merujuk pada hal-hal yang dipahami oleh siswa terkait pekerjaan dalam berbagai bidang. Kepribadian yang tercermin dalam sifat atau karakteristik kepribadian siswa dalam berinteraksi dengan nilai-nilai budayanya.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal seperti: 1) lingkungan sosial serta budaya dimana seseorang dibesarkan, memiliki dampak atau pandangan tentang berbagai aspek seperti; jenis pekerjaan yang dianggap mulia atau rendah, peranan laki-laki dan perempuan. 2) Pengaruh dari anggota keluarga seperti; harapan atau keinginan orang tua yang berbeda dengan harapan anak. 3) ekonomi keluarga. Dalam hal ini ekonomi keluarga sangat berpengaruh dalam perencanaan karir siswa. 4) Pendidikan sekolah juga memainkan peran penting dalam membentuk pandangan siswa mengenai nilai-nilai pekerjaan, perbedaan status sosial, dan kesesuaian jenis pekerjaan dengan gender. 5) Pergaulan dengan teman sebaya.

Menurut Parson dan Williamson dalam Suherman, Faktor yang mempengaruhi perencanaan karier adalah kemampuan (*abilities*),

minat (*interest*), dan prestasi (*achievement*). Kemampuan adalah kepercayaan diri terkait bakat dalam bidang kognitif, keterampilan, atau seni. Sehingga setelah terbentuk, kemampuan tersebut dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia pekerjaan ataupun perguruan tinggi. Minat merujuk pada kecenderungan tetap seseorang terhadap kegiatan dalam suatu bidang tertentu dan memiliki kesenangan dalam mengikuti kegiatan terkait. Prestasi adalah hasil belajar siswa yang diperoleh sesuai kemampuan dan usaha siswa.<sup>32</sup>

Dalam perencanaan karier siswa, dapat dipengaruhi oleh dua hal yang saling memberikan kontribusi, yaitu faktor internal yang bersumber dari diri siswa, dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan siswa. Faktor internal, yang termasuk dalam faktor ini yaitu minat, bakat, kemampuan, kepribadian, dan nilai-nilai. Minat adalah ketertarikan siswa pada aktivitas yang disertai dengan adanya perhatian dan perasaan senang. Bakat sebagai kemampuan yang dimiliki oleh siswa. Pengetahuan yaitu hal yang dipahami siswa. Kemudian kepribadian merujuk pada sifat-sifat kepribadian siswa. Faktor eksternal, yang termasuk dalam faktor ini yaitu, kondisi

---

<sup>32</sup> Indra Bangkit Komara, "Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Prestasi Belajar Dan Perencanaan Karir Siswa SMP," *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling* 5, no. 1 (2016): 38–39.

keluarga, proses pendidikan disekolah, dan kondisi lingkungan masyarakat.<sup>33</sup>

Berdasarkan uraian di atas, terdapat dua dampak dalam merencanakan karir yakni; faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri mencakup; minat, bakat, kepribadian, nilai-nilai, kemampuan, serta prestasi. Sedangkan faktor eksternal melibatkan lingkungan sosial dan budaya, dampak keluarga, keadaan ekonomi, pendidikan formal, hubungan dengan teman sebaya.

## 5. Pengertian Minat

Minat adalah perasaan suka dan keterkaitan individu terhadap sesuatu atau aktivitas tertentu. Semakin kuat hubungan individu dengan hal tersebut, semakin besar minat yang dimiliki. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, minat merupakan kecenderungan hati, gairah, dan keinginan yang kuat terhadap sesuatu. Selain itu minat juga berarti kecerdasan dan semangat atau keinginan yang kuat terhadap sesuatu.<sup>34</sup>

Menurut Savickas dan Spokane, minat dapat didefinisikan sebagai suatu sikap (*attitude*) atau perasaan senang (*feeling*) pada suatu objek tertentu.<sup>35</sup> Menurut Slameto, minat adalah rasa suka dan ketertarikan terhadap suatu hal atau aktivitas tanpa adanya paksaan. Minat juga merupakan keinginan jiwa untuk mencapai cita-cita. Tanpa minat,

---

<sup>33</sup> Hartono, *Bimbingan Karier*:183-184

<sup>34</sup> Yunnah Siti Abdullah R. Aminol et al., *Pengembangan Minat & Bakat Belajar SISWA, Pertama*. (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022).

<sup>35</sup> Hartono, *Bimbingan Karier* :82

seseorang sulit mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>36</sup> Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa minat merupakan perasaan suka dan ketertarikan seseorang terhadap suatu hal atau aktivitas. Minat muncul secara alami tanpa paksaan dan berperan penting dalam mendorong individu meraih cita-cita. Tanpa adanya minat, seseorang akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

## 6. Jenis-jenis Minat

John Holland mengemukakan bahwa pemilihan karir ialah ekspresi dari kepribadian pribadi, serta individu cenderung mencari lingkungan kerja yang relevan dengan versi kepribadian mereka. Teori John Holland membagi minat individu ke dalam 6 tipe kepribadian atau minat karier utama, dikenal dengan singkatan RIASEC, yaitu:<sup>37</sup>

- a. Realistik (R): Individu dengan tipe ini menyukai pekerjaan yang bersifat praktis dan menggunakan keterampilan tangan, seperti menjadi mekanik, teknisi, atau pekerja lapangan. Mereka lebih senang melakukan kegiatan fisik daripada berinteraksi dengan banyak orang atau terlibat dalam hal-hal yang bersifat emosional.
- b. Investigatif (I): Individu dengan tipe ini menyukai pekerjaan yang melibatkan berpikir, meneliti, dan memecahkan masalah. Mereka senang menyelidiki sesuatu dan menemukan solusi berdasarkan data

---

<sup>36</sup> Ahmad Yanizon and Nellida Purba, "Hubungan Antara Sikap Orang Tua Dengan Minat Belajar Siswa," *KOPASTA: Jurnal Program Studi Bimbingan Konseling* 4, no. 1 (2017): 1–2.

<sup>37</sup> Devi Nuradhari et al., "Peran Teori Holland Dalam Mengarahkan Pilihan Karir Berdasarkan Versi Kepribadian" 9 (2025): 1440–1441.

atau hasil pengamatan. Mereka juga lebih suka bekerja sendiri di lingkungan yang menantang secara intelektual. Pekerjaan yang cocok untuk tipe ini antara lain ilmuwan, ahli matematika, dan dokter.

- c. Artistik (A): Individu dengan tipe ini cenderung kreatif dan suka mengekspresikan diri melalui seni. Mereka lebih nyaman bekerja di lingkungan yang bebas dan tidak kaku, sehingga bisa membuat karya yang unik dan orisinal. Tipe ini biasanya tidak menyukai pekerjaan yang terlalu teratur atau banyak aturan. Pekerjaan yang cocok misalnya di bidang seni rupa, musik, teater, atau desain..
- d. Sosial (S): Individu dengan tipe ini senang berinteraksi dan membantu orang lain. Mereka suka bekerja dalam hubungan sosial, seperti mendidik, memberi motivasi, atau merawat sesama. Pekerjaan yang cocok untuk tipe ini antara lain guru, konselor, atau pekerja sosial.
- e. Enterprising (E): Individu dengan tipe ini menyukai dunia bisnis dan senang memimpin orang lain. Mereka biasanya ambisius, fokus pada pencapaian, dan suka berada dalam posisi yang memegang keputusan. Pekerjaan seperti pengusaha, pengacara, manajer, atau politisi sangat cocok untuk mereka karena melibatkan kepemimpinan dan pengambilan keputusan.
- f. Konvensional (C): Individu dengan tipe ini menyukai pekerjaan yang teratur dan mengikuti aturan. Mereka merasa nyaman dengan tugas-tugas administratif yang sudah memiliki prosedur jelas. Tipe ini

biasanya senang mengolah data atau melakukan pekerjaan yang sistematis. Pekerjaan yang cocok antara lain di bidang administrasi atau akuntansi

## 7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat

Menurut Ardyani dan Latifah, secara umum faktor yang mempengaruhi minat dikategorikan dalam dua faktor, yakni faktor internal dan eksternal individu. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu tanpa adanya paksaan, seperti emosi, persepsi, motivasi, bakat, dan pengetahuan. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu, seperti faktor lingkungan keluarga, dan lingkungan sosial.<sup>38</sup> Menurut Agus Sujanto, menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi minat ada 2, yakni faktor internal dan faktor eksternal.<sup>39</sup>

### a. Faktor Internal

Adapun faktor yang tergolong dalam faktor internal, yaitu :

- 1) Motif adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan.

---

<sup>38</sup> Salim Korompot, Maryam Rahim, and Rahmat Pakaya, "Persepsi Siswa Tentang Faktor Yang Mempengaruhi Minat Belajar," *JAMBURA Guidance and Counseling Journal* 1, no. 1 (2020): 42.

<sup>39</sup> Y ayat Suharyat, "Hubungan Antara Sikap, Minat Dan Perilaku Manusia," *Jurnal Region* 1, no. 3 (2009): 13-14.

- 2) Sikap adalah adanya kecendrungan dalam subjek untuk menerima, menolak suatu objek yang berharga baik atau tidak baik.
- 3) Permainan adalah merupakan suatu permasalahan tenaga psikis yang tertuju pada suatu subjek semakin intensif perhatiannya.
- 4) Pengalaman suatu proses pengenalan lingkungan fisik yang nyata baik dalam dirinya sendiri maupun di luar dirinya dengan menggunakan organ-organ indra.
- 5) Tanggapan adalah banyaknya yang tinggal dalam ingatan setelah itu melakukan pengamatan. Tanggapan itu terjadi setelah adanya pengamatan, maka semakin jelas individu mengamati suatu objek, akan semakin positif tanggapannya.
- 6) Persepsi merupakan proses untuk mengingat atau mengidentifikasi sesuatu, biasanya dipakai dalam persepsi rasa, bila benda yang kita ingat atau yang kita identifikasikan adalah objek yang mempengaruhi oleh persepsi, karena merupakan tanggapan secara langsung terhadap suatu objek atau rangsangan.

b. Faktor Eksternal

Lingkungan bisa juga mempengaruhi minat, karena lingkungan mempunyai peranan yang sangat penting terhadap individu, baik itu lingkungan fisik yang berhubungan dengan benda konkrit maupun

lingkungan fisik yang berhubungan dengan jiwa seseorang. Lingkungan itu sendiri terbagi atas 2 bagian, yakni (1) Lingkungan fisik, yaitu berupa alat misalnya keadaan tanah. (2) Lingkungan sosial, yaitu merupakan lingkungan masyarakat dimana lingkungan ini adanya interaksi individu yang satu dengan yang lain. Keadaan masyarakat akan memberi pengaruh tertentu kepada individu.

### C. Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam *Business Research*, kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dan faktor-faktor penting dalam suatu masalah.<sup>40</sup> Menurut Sugiyono, kerangka berpikir adalah model konseptual yang menunjukkan hubungan antara teori dan aspek-aspek yang telah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian disusun berdasarkan fakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Riduwan berpendapat bahwa, di dalam kerangka berpikir terdapat teori, konsep, serta hubungan antar variabel yang dapat digambarkan dalam bagan.<sup>41</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual yang menghubungkan teori dengan faktor atau aspek yang telah diidentifikasi dalam penelitian. Disusun berdasarkan fakta, observasi, dan telaah kepustakaan, kerangka ini

---

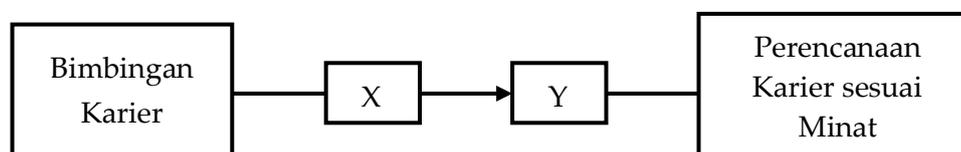
<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Ed. Alfabeta CV., Edisi Kedu. (Bandung, 2022): 60.

<sup>41</sup> Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri, "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif," *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran* 2, no. 1 (2023): 161.

menggambarkan keterkaitan antar variabel yang dapat digambarkan dalam bagan untuk memperjelas alur penelitian.

Bimbingan karier adalah proses yang membantu individu memahami, merencanakan, dan mengembangkan kariernya dengan mengenali potensi diri, mengatasi hambatan, serta menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Perencanaan karier berperan dalam membantu individu memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, kebutuhan finansial, dan pengelolaan waktu yang efisien, sehingga dapat mencapai kesuksesan jangka pendek maupun panjang. Minat menjadi faktor penting dalam perencanaan karier, karena tanpa minat, seseorang akan kesulitan mencapai tujuan dan merasa kurang termotivasi dalam pekerjaannya. Dengan bimbingan karier yang selaras dengan minat, individu dapat mengambil keputusan yang tepat untuk masa depan.

Berdasarkan penjelasan yang ada, maka peneliti membuat kerangka berpikir untuk melihat Pengaruh Bimbingan Karier Terhadap Perencanaan Karier sesuai Minat Siswa sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel X : Bimbingan Karier

Variabel Y : Perencanaan Karier sesuai Minat

Variabel utama (X) mempengaruhi variabel pendukung (Y) yaitu pengaruh bimbingan karier terhadap perencanaan karier sesuai minat siswa kelas X.4 SMA Negeri 5 Tana Toraja.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena didasarkan pada teori yang relevan, bukan pada fakta empiris dari data yang dikumpulkan. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis yang belum terbukti secara empiris.<sup>42</sup> Sehingga berdasarkan latar belakang dalam permasalahan yang di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti tentang pengaruh bimbingan karier terhadap perencanaan karier sesuai minat siswa kelas X.4 SMA Negeri 5 Tana Toraja yaitu sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh antara bimbingan karier dengan perencanaan karier sesuai minat siswa.
- H<sub>1</sub> : Adanya pengaruh antara bimbingan karier dengan perencanaan karier sesuai minat siswa.

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 63.