BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Bimbingan Karier

a. Pengertian Bimbingan Karier

Menurut Tohirin (2007), bimbingan karier dapat dipahami sebagai bentuk bantuan yang diberikan oleh pembimbing kepada siswa dalam menghadapi serta menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan karier. Bimbingan karier sendiri merupakan bagian dari layanan bimbingan konseling di sekolah yang berperan penting dalam mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan siswa. Jika dilaksanakan dengan baik, bimbingan karier akan menjadi bekal penting bagi siswa untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja (Sari, 2019).

Menurut Sukardi (dikutip di Putranti, 2018) bimbingan karier dipahami sebagai proses pemberian bantuan yang dilakukan secara berkesinambungan dan sistematis oleh guru pembimbing kepada individu maupun kelompok, dengan tujuan agar mereka mampu berkembang menjadi pribadi yang mandiri. Sementara itu, Surya (dikutip di Putranti, 2018) menjelaskan bahwa bimbingan karier merupakan salah satu

bentuk layanan bimbingan yang berfokus pada upaya membantu individu dalam mengatasi permasalahan karier, menyesuaikan diri secara optimal antara kemampuan yang dimiliki dengan lingkungan sekitarnya, serta mencapai keberhasilan dan aktualisasi diri dalam perjalanan hidup.

Menurut Saleh (2017), bimbingan karier merupakan suatu proses yang diberikan kepada siswa melalui beragam teknik dan layanan, dengan tujuan memberdayakan mereka agar mampu merancang karier sesuai minat dan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat mendukung perkembangan diri. Selain itu, pembinaan karier juga ditujukan untuk membantu siswa dalam menentukan pilihan karier serta merencanakan perjalanan hidup yang dapat mengoptimalkan potensi mereka (Nuraini, 2022).

b. Tujuan Layanan Bimbingan Karier

Menurut Gani (2012) menjelaskan bahwa tujuan utama bimbingan karier adalah membantu siswa agar mampu mengenal, mempelajari, dan memahami potensi diri yang dimilikinya, sehingga mereka dapat menyusun rencana masa depan dan memilih pekerjaan sesuai dengan harapan (Sari, 2019).

Menurut Hoyt (dikutip di Edris Zamroni, 2014), tujuan bimbingan karier dalam perspektif perubahan global mencakup tujuh hal pokok, yaitu:

1. Membekali individu dengan keterampilan agar mampu bekerja, menyesuaikan diri, sekaligus mengembangkan diri
2. Membantu individu memperoleh pemahaman mengenai kesadaran karier, melakukan eksplorasi, serta mengambil keputusan karier
3. Menjembatani dunia pendidikan dengan dunia kerja sehingga individu dapat membuat pilihan yang tepat diantara keduanya
4. Menempatkan pekerjaan sebagai bagian penting dari gaya hidup yang bermakna
5. Meningkatkan mutu pendidikan dengan mengintegrasi orientasi karier ke dalam proses pembelajaran
6. Memperkuat kerja sama antara sektor swasta dan pendidikan
7. Meminimalkan penyimpangan serta perbedaan, sekaligus melindungi kebebasan individu dalam menentukan pilihan (Rahmadani, 2021).

Hal ini menunjukkan bahwa layanan bimbingan karier di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membantu siswa mengenali serta memahami potensi dirinya, merancang masa depan sesuai dengan kehidupan yang diinginkan, serta mampu menentukan dan mengambil keputusan dengan tepat sekaligus bertanggung jawab atas pilihannya. Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian yang dapat melahirkan program bimbingan karier yang efektif untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam menetapkan pilihan kariernya (Abivian et al., 2018).

2. Adaptabilitas Karier

1. Pengertian Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier dipahami sebagai kesiapan individu dalam menghadapi berbagai tuntutan yang dapat diperkirakan guna mempersiapkan diri serta berpartisipasi dalam dunia kerja, sekaligus kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan maupun situasi tak terduga yang mungkin terjadi dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Dalam konteks pendidikan yang menjadi dasar bagi terbentuknya karier, setiap individu dituntut untuk mempersiapkan diri dan berperan aktif dalam proses

pendidikannya agar sejalan dengan karier yang ingin diraih (Intani & Sawitri, 2023).

Adaptabilitas dalam karier mengacu pada kapasitas seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan yang terjadi dalam dunia kerja, serta kemampuan untuk mengantisipasi perkembangan kariernya di masa depan. Individu yang memiliki adaptabilitas karier umumnya menunjukkan kepedulian, kendali, rasa ingin tahu, keyakinan diri, dan komitmen yang tinggi terhadap perjalanan karier mereka (Ramdhani et al., 2019).

Teori adaptabilitas karier (Savickas, 1997) menjelaskan bahwa hal tersebut merupakan kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi dalam dunia kerja, sekaligus kemampuan dalam menyelesaikan masalah tak terduga yang mungkin timbul akibat perubahan kondisi pekerjaan.

Dalam era yang penuh dinamika, baik pada aspek pekerjaan maupun lingkungan, konsep ini menjadi sangat relevan untuk dikaji lebih mendalam khususnya pada kalangan remaja. Hal ini karena menentukan pilihan karier bukanlah perkara sederhana, sebab setiap individu

memerlukan pertimbangan matang terhadap beragam faktor yang berpengaruh sebelum menetapkan keputusan kariernya (Febrianingrum & Wibowo, 2021).

2. Dimensi Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier sendiri mencakup empat dimensi utama, yaitu:

1) Kepedulian *(Concern)* berkaitan dengan perhatian seseorang terhadap masa depannya serta dorongan untuk membuat rencana dan persiapan menghadapi hal-hal yang akan datang.
2) Pengendalian *(Control)* mencakup tanggung jawab individu dalam membentuk dirinya maupun lingkungannya, sehingga ia mampu menyiapkan masa depan dengan disiplin, kerja keras, dan ketekunan.
3) Rasa ingin tahu *(Curiosity)* muncul ketika individu mempertimbangkan berbagai kemungkinan dan alternatif yang mungkin terjadi dalam hidupnya, yang mendorongnya untuk mencoba serta mengeksplorasi beragam pengalaman dan peran.
4) Kepercayaan diri *(Confidence)*

Melalui proses pencarian informasi dan eksplorasi tersebut, seorang dapat membangun harapan, memperkuat keyakinan terhadap kemampuan diri, serta menumbuhkan rasa percaya diri *(confidence)* dalam merancang kehidupannya (Yasmin & Ash-Shiddiqy, 2025)

4. Kematangan Karier

a. Konsep Kematangan Karier

1. Hakikat karier

Surya (1987) menjelaskan bahwa karier bisa diperoleh melalui berbagai jalur, misalnya lewat pekerjaan seperti tukang jahit, lewat hobi seperti atlet bulutangkis, lewat profesi seperti dokter atau guru, bahkan melalui peran sosial seperti menjadi pemimpin masyarakat. Menurutnya, apapun jenis pekerjaan yang dijalani, yang terpenting adalah adanya pencapaian serta kesejahteraan baik secara pribadi maupun finansial, sehingga apa yang dilakukan seseorang dapat disebut sebagai karier.

Sementara itu, Healy (1982) menyebutkan bahwa karier mencakup keseluruhan perjalanan hidup seseorang, mulai dari sebelum memasuki dunia kerja

(*preoccupational*), saat bekerja (*occupational*), hingga setelah masa kerja berakhir (*postoccupational*).

Ia menekankan bahwa tahap *preoccupational* memiliki peran penting karena menjadi titik awal yang menentukan arah kesuksesan karier seseorang. Jika pada tahap ini individu masih ragu atau bingung menentukan pilihan karier, maka besar kemungkinan akan muncul hambatan dalam perjalanan kariernya. Tahap *preoccupational* ini biasanya ditandai dengan orientasi karier, pengambilan keputusan, pemilihan jenis pekerjaan tertentu, hingga memulai karier pada bidang yang dipilih (Kusumawati, 2017).

2. Pengertian Kematangan Karier

Secara sederhana, kematangan karier dapat dipahami sebagai sejauh mana seseorang mampu menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang dipilih, termasuk dalam proses pengambilan keputusan terkait karier. Kematangan karier ini mencakup dua aspek utama, yaitu aspek afektif dan aspek kognitif. Oleh karena itu, dalam proses pengukurannya bisa menggunakan salah satu kedua aspek tersebut, tergantung pada tujuan yang ingin dicapai (Kusumawati, 2017).

Kematangan karier memiliki peran penting dalam perkembangan karier seseorang. Individu yang memiliki kematangan karier cenderung lebih sadar terhadap dirinya sendiri, memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai berbagai pilihan karier, serta mampu mengenali kemampuan, minat, nilai dan kepribadian yang dimilikinya. Selain itu, kematangan karier juga membantu dalam menetapkan tujuan karier yang lebih jelas, menumbuhkan sikap positif terhadap karier seperti orientasi untuk berprestasi, kemandirian, kemampuan merencanakan, komitmen, motivasi dan keyakinan diri. Pada akhirnya, hal ini dapat meningkatkan keberhasilan sekaligus kepuasan dalam proses perkembangan karier (Sugiati & Fitri, 2020).

3. Aspek-aspek Kematangan Karier

Tingkat kematangan karier menurut Donald Super. Aspek-aspek ini merujuk pada kesiapan seseorang dalam menjalani berbagai tugas perkembangan yang berhubungan dengan kariernya

1) Perencanaan Karier *(Career Planning)*

Perencanaan karier adalah proses merancang langkah-langkah untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Individu menetapkan cita-cita, target jangka pendek maupun panjang, serta strategi yang harus ditempuh.

2) Eksplorasi Karier *(Career Exploration)*

Eksplorasi karier berarti upaya mencari dan mengenal berbagai informasi tentang pekerjaan melalui pengamatan, pencarian data, maupun pengalaman langsung.

3) Pengambilan Keputusan *(Decision Making)*

Kemampuan ini berkaitan dengan bagaimana seseorang menentukan pilihan karier secara tepat dan bertanggung jawab, dengan mempertimbangkan alternatif serta konsekuensi yang ada.

4) Informasi Dunia Kerja *(World-of-Work Information)*

Informasi dunia kerja mencakup pengetahuan tentang syarat pekerjaan, tren lapangan kerja, dan kualifikasi yang dibutuhkan agar individu dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja.

5) Pengetahuan tentang Pekerjaan yang Disukai *(Knowledge of the Preferred Occupational Group)*

Aspek ini berkaitan dengan pemahaman mendalam mengenai bidang pekerjaan yang diminati, termasuk lingkup kerja, keterampilan yang dibutuhkan, serta

peluang pengembangan karier (Ash Shiddiqy et al., 2019).

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karier

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah aspek yang berasal dari dalam diri individu dan berperan besar terhadap kematangan karier. Unsur-unsurnya meliputi

- Harga diri *(self-esteem)*: keyakinan seseorang terhadap kemampuan dan nilai dirinya
- Kemampuan: potensi atau keterampilan yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaan
- Minat: kecenderungan atau ketertarikan terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu.
- Kepribadian: ciri khas atau karakter yang memengaruhi cara individu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.
- Prestise (status/gengsi): pandangan seseorang mengenai nilai sosial dari suatu profesi.

b. Faktor Keluarga

Keluarga merupakan lingkungan awal yang memengaruhi arah pilihan karier. Peran orang tua

maupun anggota keluarga lain dapat berupa dorongan, arahan, hingga tuntunan tertentu yang memengaruhi keputusan remaja dalam memilih pekerjaan.

c. Faktor Sosial Ekonomi

Kondisi sosial dan ekonomi juga berperan dalam kematangan karier. Faktor ini meliputi ketersediaan sarana, kesempatan menempuh pendidikan, peluang kerja, serta jaringan sosial yang dimiliki. Situasi sosial ekonomi yang memadai dapat mempermudah remaja dalam mengembangkan pilihan kariernya.

d. Pengaruh Teman Sebaya *(Peer Group)*

Menurut Mappiare, kelompok sebaya merupakan lingkungan sosial pertama di luar keluarga tempat remaja belajar berinteraksi. Lingkungan ini sering menjadi wadah remaja dalam membangun identitas diri serta membandingkan pilihan, termasuk terkait karier (Hendayani & Abdullah, 2018)

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian relevan menjadi referensi sekaligus bahan perbandingan peneliti dalam melakukan penelitian, selain itu penelitian yang relevan juga berguna untuk memperbanyak bahan kajian. Adapun referensi yang memiliki kemiripan dengan penelitan ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan Tyas (2015) dengan judul "Efektivitas Bimbingan Karier Terhadap Pengambilan Keputusan Karier Siswa SMK Giripuro Sumpiuh Kabupaten Banyumas". Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi penggunaan angket, observasi, dokumentasi, serta wawancara. Analisis data dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Karl Pearson*, yang pengolahannya dibantu menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa layanan bimbingan karier terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan karier siswa. Keberhasilan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara selama proses penelitian, yang mengungkapkan bahwa siswa menjadi lebih antusias dalam mencari informasi pekerjaan, serta mendapatkan dukungan motivasi dari guru BK dalam pelaksanaan layanan dan bimbingan. Selain tu, efektivitas juga didukung oleh adanya kerja sama antara sekolah dan dunia insdustri melaui *MoU*

(Memorandum of Understanding) yang setiap tahunnya membuka peluang magang dan rekrutmen bagi lulusan SMK. Siswa pun memperoleh gambaran yang jelas tentang dunia kerja. Dukungan serupa juga datang dari guru mata pelajaran lain yang turut memberikan semangat kepada siswa selama proses belajar, serta dari kepala sekolah yang senantiasa memotivasi siswa dalam berbagai kesempatan, seperti saat upacara atau pertemuan dengan orang tua ketika pembagian raport. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan angket sebagai alat untuk mengumpulkan dan mengolah data. Adapun perbedaannya, penelitian ini berfokus pada pelaksanaan bimbingan karier yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam mengambil keputusan karier. Sedangkan penelitian penulis berfokus pada pelaksanaan bimbingan karier yang bertujuan untuk meningkatkan kematangan karier siswa. Selain itu, perbedaan juga terletak pada teknik analisis data, di mana teknik analisis data pada penelitian Tyas menggunakan teknik analisi korelasi. Sedangkan penelitian penulis menggunakan teknik analisis eksperimen.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2018) dengan judul "Efektivitas Konseling Karier *Solution Focused Brief*

Counseling Melalui Teknik *Decision Making* Untuk Mengembangkan Kematangan Karier Peserta Didik". Penelitian ini dilakukan di SMK Wisudha Karya Kudus. Subjek penelitian ini adalah siswa kelas XI TP2, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konseling karier *solution focused brief counseling* melalui teknik *decision making* efektif dalam meningkatkan kematangan karier siswa. Dengan pendekatan ini, siswa mampu menemukan solusi dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Dengan *treatment* konseling SFBC melalui teknik *decision making* yang telah diberikan kepada siswa, perkembangan kematangan karier siswa SMK Wisudha Kudus mengalami peningkatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama sama membahas mengenai kematangan karier siswa. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya menggunakan layanan konseling *karier Solution Focused brief Counseling* melalui teknik *decision making* untuk meningkatkan kematangan karier sedangkan penulis melakukan bimbingan karier dengan metode diskusi. Selain itu, subjek penelitian juga berbeda, di mana penelitian sebelumnya melibatkan siswa kelas TP2 SMK Wisudha Karya

Kudus, sementara penelitian ini akan dilaksanakan pada siswi kelas XII IPA MA MINAT Kesugihan.

3. Penelitian yang dilakukan Leksana, Wibowo, Tadjri (2020) dengan judul "Pengembangan Modul Bimbingan karier Berbasis Multimedia Interaktif Untuk Meningkatkan Kematangan Karier siswa. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *Education Reasech and Development"*. Hasil validasi pakar dan praktisi terhadap produk siap untuk diimplementasikan di sekolah untuk diuji keefektivitasnya. Berdasarkan hasil uji empiric menunjukkan adanya perbedaan skor antara sebelum yaitu 79.39% dan setelah layanan bimbingan karier menggunakan modul bimbingan karier berbasis multimedia interaktif untuk meningkatkan kematangan karier siswa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama sama menggunakan metode kuantitatif dalam mengukur tingkat kematangan karier siswa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu penelitian ini dilakukan kepada siswa SMKN 2 sebagai responden yang akan diberikan bimbingan karier. Perbedaan lainnya juga terlihat pada metode penelitian, di mana metode penelitian ini menggunakan penelitian pengembangan,

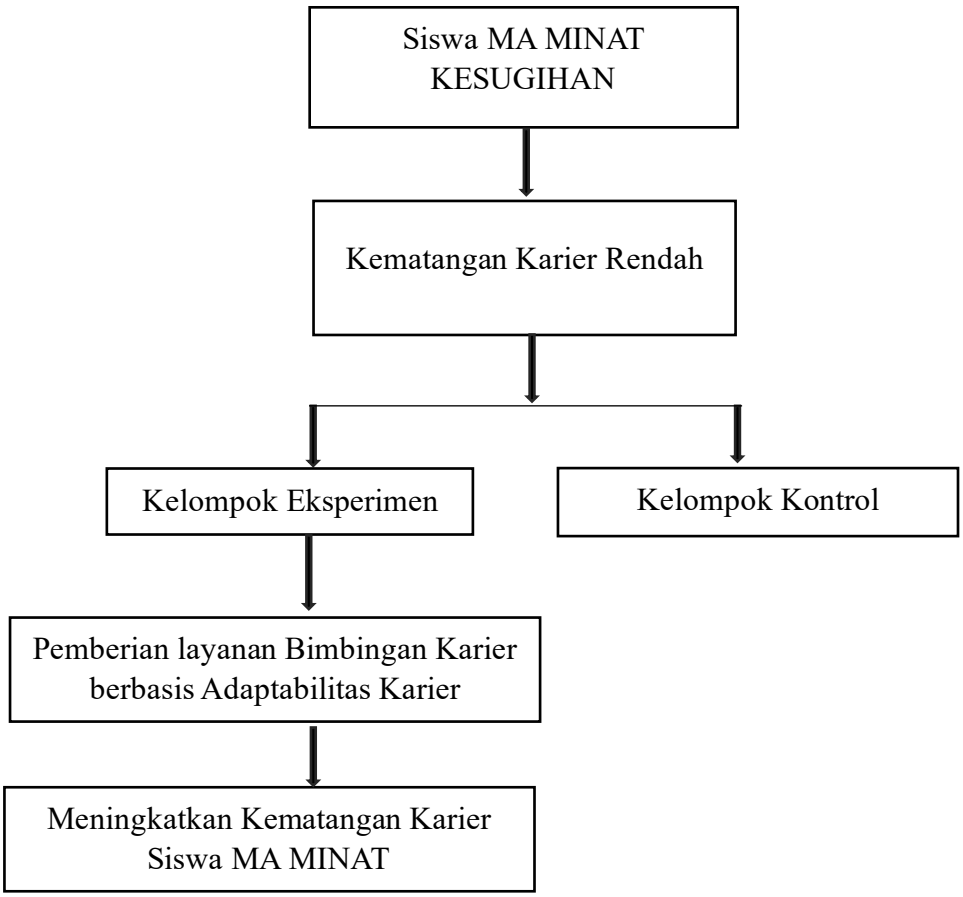
sedangkan penelitian penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan landasan pemikiran dalam suatu penelitian yang disusun berdasarkan sintesis dari berbagai fakta, hasil observasi, serta kajian literatur (Syahputri et al., 2023).

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah siswa kelas XII IPA MA MINAT Kesugihan, yang menerima bimbingan karier berbasis adaptabilitas karier yang akan dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah bimbingan karier berbasis adaptabilitas karier yang akan dilaksanakan memiliki efek dalam meningkatkan kematangan karier siswa kelas XII IPA MA MINAT Kesugihan.

Berikut dapat digambarkan alur kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan asumsi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Jawaban ini dapat diterima jika terbukti kebenarannya melalui fakta-fakta, namun

juga dapat ditolak jika dianggap tidak valid. Penerimaan atau penolakan hipotesis bergantung pada hasil penelitian yang diperoleh (Zulfa, 2019). Secara umum, terdapat dua jenis hipotesis dalam penelitian, yaitu Ha (hipotesis alternatif) dan Ho (hipotesis nihil). Adapun Ha dan Ho pada penelitian yang berjudul "Efektivitas Bimbingan Karier Berbasis Adaptabilitas Karier Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa". Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis alternative (Ha): Bimbingan karier berbasis adaptabilitas karier efektif dalam meningkatkan kematangan karier.
2. Hipotesis Nihil (Ho): Bimbingan karier berbasis adaptabilitas karier tidak efektif dalam meningkatkan kematangan karier.