

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2. 1 Kajian Psutaka

2.1.1 Kompetensi Profesional Guru Bimbingan Konseling

2.1.1.1 Konsep Kompetensi Profesional

Kompetensi dapat diartikan sebagai seperangkat kemampuan atau keterampilan yang dimiliki individu dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Menurut Stephen (dalam Robins, 2007), kompetensi merupakan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan, yang ditentukan oleh dua komponen utama, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sementara itu, Sudarmayanti (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang melekat pada individu, yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, atau bahkan dapat menjadi prediktor bagi kinerja yang unggul. Sejalan dengan pandangan tersebut, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan faktor esensial yang membedakan individu berkemampuan tinggi dengan individu yang memiliki kemampuan rata-rata.

Lebih lanjut, kompetensi juga dipahami sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah terinternalisasi dalam diri seseorang, sehingga memungkinkan individu tersebut untuk menampilkan perilaku kognitif maupun psikomotorik secara optimal. Dalam konteks pelaksanaan tugas profesional, individu dituntut

memiliki kemampuan profesional sebagai bentuk potensi pendukung terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Istilah profesional sendiri berasal dari kata profesi, yang mengacu pada suatu bidang pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus, yang hanya dapat diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan tertentu. Oleh karena itu, profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu pandangan yang menekankan pentingnya keahlian dan keterampilan yang diperoleh melalui jalur pendidikan atau pelatihan khusus dalam menjalankan suatu pekerjaan secara kompeten dan bertanggung jawab.

Profesionalisme dapat dipahami sebagai suatu pandangan yang menekankan bahwa setiap pekerjaan seharusnya dilaksanakan oleh individu yang memiliki kompetensi dan keahlian sesuai bidangnya. Pandangan ini menegaskan pentingnya pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab, berdasarkan standar etika, serta kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan profesional (Dharma, 2022). Dalam *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, profesionalisme diartikan sebagai sikap yang lahir dari keyakinan terhadap profesinya sebagai sesuatu yang bernilai tinggi, sehingga menumbuhkan rasa cinta dan komitmen untuk terus melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Profesionalisme tercermin ketika individu mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan penuh integritas serta berorientasi

pada peningkatan mutu kinerja. Dalam konteks pendidikan tinggi, profesionalisme dosen mencakup kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang terintegrasi dalam pelaksanaan tugas pembelajaran (Kusnandar, 2020; Handayani & Firmansyah, 2023). Dengan demikian, kompetensi profesional dapat diartikan sebagai kewenangan dan tanggung jawab seorang pendidik untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, disertai kemampuan reflektif dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran secara berkesinambungan (Sari et al., 2023; Wardani & Lestari, 2024).

2.1.1.2 Kompetensi Profesional Guru Bimbingan dan Konseling

Kompetensi profesional guru bimbingan dan konseling (BK) merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan pelaksanaan layanan konseling di sekolah. Kompetensi ini mencakup kemampuan guru BK dalam menguasai teori, prinsip, dan keterampilan praktis dalam memberikan layanan konseling kepada peserta didik, baik secara individual maupun kelompok. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan pendidik membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Dalam konteks guru BK, hal ini tidak hanya mencakup penguasaan teori psikologi dan konseling, tetapi

juga kemampuan menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam membantu murid mengembangkan potensi diri dan kariernya.

Lebih lanjut, Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 menjelaskan bahwa guru BK dituntut memiliki empat jenis kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi profesional menempati posisi penting karena berkaitan langsung dengan keahlian teknis guru BK dalam melaksanakan tugasnya sebagai konselor di sekolah. Menurut Prayitno dan Amti (2013), guru BK yang profesional harus memiliki pemahaman mendalam tentang teori perkembangan peserta didik, teknik konseling, etika profesi, serta kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program bimbingan secara sistematis.

Bimbingan dan Konseling merupakan bagian integral pendidikan di sekolah yang memberikan pelayanan bantuan kepada peserta didik secara individual maupun kelompok agar mampu berkembang optimal dan mandiri sesuai aturan/norma yang berlaku (Saidah dalam Winarno, 2013). Diperlukan tenaga ahli yang telah memiliki kualifikasi kompetensi standar seorang konselor/guru Bimbingan dan Konseling. Kompetensi merupakan seperangkat tindakan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu dalam pelaksanaan tugas dalam bidang pekerjaan. Kompetensi ditunjukkan dengan kemahiran, ketepatan, serta keberhasilan bertindak (Majid,

2006). Menurut Masruroh (2009) Kompetensi lebih kepada pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai lalu diaktualisasikan dalam melaksanakan tugas profesional. Guru BK adalah seorang pendidik yang memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana (S-1) bidang Bimbingan dan Konseling dan juga memiliki kompetensi bidang Bimbingan Konseling, sedangkan Konselor merupakan seorang pendidik profesional dengan kualifikasi akademik minimal S-1 Bimbingan dan Konseling dan telah lulus Pendidikan Profesi Konselor (PPK).

Permendiknas No 27 Tahun 2018 yang membahas Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor merumuskan standar kompetensi konteks tugas guru BK kedalam empat kompetensi utama, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Secara rinci, empat kompetensi inti ini dipecah ke dalam 17 aspek. Kompetensi pedagogik memuat tiga aspek yaitu penguasaan teori dan praksis pendidikan, kemampuan pengaplikasian perkembangan fisiologis dan psikologis serta perilaku peserta didik dan penguasaan esensi pelayanan BK dalam jalur, jenis dan jenjang satuan pendidikan. Kompetensi kepribadian terdiri atas aspek Keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kemampuan untuk menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan

memilih, memiliki integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat serta mampu menampilkan kinerja berkualitas tinggi.

Kompetensi ketiga adalah kompetensi Sosial. Indikator pada aspek kompetensi ini adalah kemampuan mengimplementasikan kolaborasi intern di tempat bekerja, berperan aktif dalam organisasi dan kegiatan profesi BK serta mampu mengimplementasikan kolaborasi antar profesi. Kompetensi terakhir berupa kompetensi professional ditandai dengan penguasaan konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan dan masalah konseli, penguasaan kerangka teoretik dan praksis BK, mampu merancang program BK, mampu mengimplementasikan program BK yang komprehensif, memiliki kemampuan menilai proses dan hasil kegiatan BK, memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional dan juga memiliki penguasaan terhadap konsep dan praksis penelitian dalam bidang Bimbingan dan Konseling.

2.1.1.3 Layanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah

Layanan bimbingan dan konseling (BK) di sekolah merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pendidikan yang bertujuan membantu peserta didik dalam mengembangkan potensi diri secara optimal, baik dalam aspek pribadi, sosial, belajar, maupun karier. Menurut Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Menengah, layanan BK

diselenggarakan untuk mendukung tercapainya perkembangan peserta didik yang utuh dan harmonis. Dalam konteks pendidikan nasional, bimbingan dan konseling berfungsi sebagai upaya preventif, kuratif, dan pengembangan diri agar peserta didik mampu menghadapi berbagai tantangan kehidupan (Kemendikbud, 2014).

Secara konseptual, Prayitno dan Amti (2013) menjelaskan bahwa layanan bimbingan dan konseling adalah proses pemberian bantuan kepada individu agar mereka dapat memahami dan mengarahkan diri dalam kehidupan pribadi, sosial, belajar, dan kariernya. Proses ini dilakukan secara sistematis, berkesinambungan, dan berdasarkan prinsip-prinsip kemanusiaan. Dengan demikian, layanan BK bukan hanya sekadar aktivitas tambahan di sekolah, tetapi merupakan bagian penting dari sistem pendidikan yang berorientasi pada pengembangan potensi manusia seutuhnya.

Menurut Winkel dan Hastuti (2015), terdapat empat bidang utama dalam layanan BK, yaitu:

1. Bimbingan pribadi, yang berfokus pada pengembangan kesadaran diri, kepercayaan diri, dan pengelolaan emosi.
2. Bimbingan sosial, yang membantu murid menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial serta membangun hubungan interpersonal yang sehat.

3. Bimbingan belajar, yang membantu murid dalam mengembangkan kebiasaan belajar efektif dan memecahkan masalah akademik.
4. Bimbingan karier, yang bertujuan membantu murid dalam memahami potensi diri, minat, dan nilai-nilai pribadi untuk menentukan arah pendidikan dan pekerjaan masa depan.

Dalam praktiknya, layanan bimbingan dan konseling di sekolah diselenggarakan melalui berbagai bentuk kegiatan, antara lain layanan orientasi, informasi, penempatan, konseling perorangan, bimbingan kelompok, konsultasi, dan evaluasi (Tohirin, 2017). Kegiatan-kegiatan tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dalam rangka mewujudkan perkembangan murid secara menyeluruh. Guru BK bertugas sebagai fasilitator yang mengarahkan peserta didik untuk mengenal diri, mengatasi hambatan, dan membuat keputusan yang tepat dalam kehidupannya.

Peran guru BK dalam sistem pendidikan modern menempati posisi strategis karena berkaitan langsung dengan perkembangan peserta didik secara psikologis dan sosial. Yusuf dan Nurihsan (2011) menegaskan bahwa guru BK berfungsi membantu peserta didik mencapai kematangan pribadi dan karier melalui layanan konseling yang terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan individu. Dalam konteks sekolah menengah, terutama SMK, layanan BK memiliki peran lebih

luas karena harus mengintegrasikan aspek akademik dengan kesiapan kerja. Peserta didik SMK diharapkan tidak hanya memperoleh kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kematangan karier dan kemampuan pengambilan keputusan yang matang.

Dalam perkembangan terbaru, model layanan BK di sekolah mengarah pada pendekatan komprehensif yang terintegrasi dengan seluruh kegiatan pendidikan. Gysbers dan Henderson (2012) melalui model *Comprehensive Guidance and Counseling Program (CGCP)* mengemukakan bahwa layanan BK yang efektif harus mencakup empat komponen utama:

1. Program bimbingan yang sistematis dan berkelanjutan.
2. Konseling individual dan kelompok yang berorientasi pada pemecahan masalah.
3. Konsultasi dan kolaborasi dengan guru, orang tua, serta masyarakat.
4. Manajemen dan evaluasi program untuk menjamin efektivitas layanan.

Model CGCP ini menekankan bahwa layanan BK harus dipandang sebagai bagian integral dari kurikulum sekolah, bukan sekadar pelengkap. Pendekatan ini menuntut guru BK memiliki kompetensi manajerial, evaluatif, dan kolaboratif yang tinggi. Dalam implementasinya, guru BK perlu bekerja sama dengan wali kelas, kepala

sekolah, dan pihak eksternal seperti lembaga pelatihan kerja atau Bursa Kerja Khusus (BKK), terutama di lingkungan SMK.

Namun, hasil penelitian Putri dan Rahman (2021) menunjukkan bahwa penerapan layanan BK komprehensif di sekolah masih menghadapi sejumlah kendala, seperti keterbatasan waktu, jumlah murid yang terlalu banyak, serta kurangnya dukungan fasilitas dan kebijakan sekolah. Kondisi ini juga diperkuat oleh temuan Rahmawati (2020) yang menyatakan bahwa banyak guru BK masih lebih fokus pada aspek administratif daripada pelaksanaan layanan konseling yang mendalam. Akibatnya, efektivitas layanan dalam membantu murid mencapai kematangan karier menjadi belum optimal.

Dalam konteks SMK Al-Huda Tasikmalaya, keberadaan layanan BK juga diharapkan dapat bersinergi dengan program Bursa Kerja Khusus (BKK) yang berfungsi menjembatani murid dengan dunia industri dan dunia kerja. Namun, berdasarkan observasi awal, kerja sama antara unit BK dan BKK belum berjalan maksimal. Hal ini menandakan bahwa implementasi layanan BK di sekolah kejuruan memerlukan penguatan dalam aspek profesionalisme guru BK serta sistem koordinasi antarunit pendidikan.

Oleh karena itu, layanan bimbingan dan konseling di sekolah tidak hanya berfungsi sebagai sarana pemberian bantuan individual akan tetapi sebagai strategi sistemik untuk mengarahkan peserta didik agar mampu

menyesuaikan diri dengan tuntutan kehidupan dan dunia kerja. Guru BK sebagai tenaga profesional dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi agar dapat memberikan layanan yang adaptif, relevan, dan berbasis kebutuhan peserta didik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami bagaimana implementasi kompetensi profesional guru BK berperan dalam optimalisasi layanan BK, khususnya pada aspek pengembangan karier murid SMK.

2.1.2 Pengembangan Karir Murid

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan membantu individu mengenali potensi diri, minat, dan nilai-nilai pribadi untuk mencapai arah karir yang sesuai. Menurut *Gibson et al.* (2018), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan individu sepanjang hidup untuk meningkatkan kapasitas dalam mengambil keputusan karir secara mandiri. Dalam konteks pendidikan, pengembangan karir Murid menjadi bagian dari layanan bimbingan dan konseling yang membantu mereka merencanakan masa depan secara sistematis (Nugraheni, 2019).

Menurut Super (1990), karier bukan hanya sekadar pekerjaan yang ditekuni, tetapi merupakan “perjalanan hidup seseorang yang mencakup seluruh peran kehidupan” (*life span, life space*). Oleh karena itu,

pengembangan karir Murid tidak hanya diarahkan pada pemilihan pekerjaan, tetapi juga pada penguatan kematangan karir (*career maturity*), konsep diri (*self-concept*), dan kesiapan menghadapi transisi kehidupan kerja.

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Fajriani (2025), tujuan pengembangan karir Murid juga mencakup pembentukan kesadaran karier (*career awareness*) sejak dini melalui kegiatan bimbingan karir, eksplorasi minat, dan pengalaman lapangan seperti magang atau karyawisata industri. Berikut tujuan utama pengembangan karir di tingkat sekolah adalah:

1. Membantu Murid memahami potensi diri meliputi minat, nilai, kemampuan, dan kepribadian.
2. Meningkatkan kematangan karir (*career maturity*) agar Murid mampu membuat keputusan karier realistis (Naser, Marlana, & Andini, 2025).
3. Mempersiapkan Murid menghadapi dunia kerja dan pendidikan lanjut secara adaptif.
4. Membentuk *self-efficacy* karier, yaitu keyakinan diri Murid terhadap kemampuan untuk meraih tujuan kariernya (Lent, Brown, & Hackett, 2002).

5. Menumbuhkan adaptabilitas karier (*career adaptability*) sebagai kesiapan menghadapi perubahan dan tantangan pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012).

2.1.2.3 Konsep dan Komponen Pengembangan Karir

Konsep pengembangan karir Murid dapat dijelaskan melalui beberapa dimensi utama yang saling berkaitan, yaitu:

1. *Kematangan Karir (Career Maturity)*

Kematangan karir adalah kesiapan individu untuk mengambil keputusan karir yang tepat sesuai tahap perkembangannya (Super, 1980). Komponen kematangan karir meliputi kesadaran karir, eksplorasi karir, pengetahuan tentang dunia kerja, dan perencanaan karir (Naser et al., 2025).

2. *Eksplorasi Karir (Career Exploration)*

Eksplorasi karir mencakup aktivitas Murid dalam mengumpulkan informasi tentang pilihan pendidikan dan pekerjaan. Handalia (2025) menunjukkan bahwa pelatihan eksplorasi karir dapat meningkatkan self-efficacy dan kejelasan arah karir Murid SMK.

3. *Self-Concept dan Self-Efficacy*

Super (1990) menekankan bahwa karir merupakan perwujudan dari konsep diri seseorang. Lent, Brown, & Hackett (1994; 2002) menambahkan bahwa self-efficacy — keyakinan terhadap

kemampuan diri — merupakan faktor penting dalam teori Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang memengaruhi minat, aspirasi, dan keputusan karir Murid.

4. Adaptabilitas Karir (*Career Adaptability*)

Savickas (2005) mengembangkan teori Career Construction Theory (CCT) yang menekankan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan sosial dan ekonomi melalui empat dimensi utama: concern (kepedulian terhadap masa depan karir), control (kendali diri), curiosity (rasa ingin tahu), dan confidence (kepercayaan diri). Penelitian Rahmanto (2025) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis CCT efektif meningkatkan kesiapan karir dan adaptabilitas pelajar SMA.

5. Kesesuaian *Person Environment (Person-Environment Fit)*

Teori Holland (1997) menyatakan bahwa pilihan karier yang baik terjadi ketika ada kesesuaian antara tipe kepribadian individu (RIASEC: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional) dan lingkungan kerja. Penelitian Hermayesi & Masril (2025) membuktikan korelasi positif antara tipe kepribadian Holland dan pilihan jurusan perguruan tinggi Murid.

Menurut teori perkembangan karier Donald Super (1990), perkembangan karier merupakan proses sepanjang hayat yang mencakup

tahapan-tahapan tertentu, yaitu: *growth* (pertumbuhan), *exploration* (eksplorasi), *establishment* (pemantapan), *maintenance* (pemeliharaan), dan *decline* (penurunan). Pada fase sekolah menengah khususnya di SMK, murid berada dalam tahap eksplorasi, yaitu masa ketika mereka mulai mengenali minat, kemampuan, dan preferensi karier. Dalam tahap ini, dukungan dari guru bimbingan konseling sangat diperlukan untuk membantu murid memahami berbagai alternatif pilihan karier serta menyesuaikan antara potensi diri dengan tuntutan dunia kerja (Lestari & Widodo, 2020).

Selain teori Super, pendekatan John Holland (1997) tentang *vocational personality and work environment* juga memberikan kerangka penting dalam memahami pengembangan karier murid. Holland mengklasifikasikan individu ke dalam enam tipe kepribadian karier: *Realistic*, *Investigative*, *Artistic*, *Social*, *Enterprising*, dan *Conventional* (RIASEC). Menurutnya, kecocokan antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja akan menghasilkan kepuasan dan stabilitas karier yang lebih tinggi. Dalam konteks SMK, teori ini relevan karena membantu murid memahami bidang keahlian dan jurusan yang sesuai dengan karakter pribadi mereka, seperti Teknik, Tata Boga, atau Akuntansi.

Pengembangan karier di sekolah, khususnya di SMK, memiliki orientasi yang lebih praktis dibandingkan dengan sekolah menengah

umum. Peserta didik SMK diharapkan memiliki kesiapan kerja (*work readiness*) sejak dini agar mampu bersaing di dunia industri. Oleh karena itu, layanan bimbingan karier di SMK tidak hanya berfungsi mengenalkan murid pada pilihan pekerjaan, tetapi juga membantu mereka mengembangkan keterampilan kerja, kemampuan komunikasi, serta etos kerja yang profesional (Fauziah, 2021). Program ini sejalan dengan kebijakan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Kemendikbudristek, 2023) yang menekankan pentingnya sinergi antara sekolah dan dunia industri dalam membentuk lulusan yang berdaya saing tinggi.

Fakta di lapangan, masih banyak murid SMK yang mengalami kebingungan dalam menentukan arah karier setelah lulus. Hasil penelitian Hidayati (2022) menunjukkan bahwa 63% murid SMK di Jawa Barat belum memiliki rencana karier yang jelas, dan 48% di antaranya mengaku kurang mendapatkan layanan bimbingan karier yang memadai dari sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi layanan bimbingan karier di sekolah masih belum optimal. Guru BK sering kali hanya menjalankan kegiatan administratif, seperti pendataan alumni, tanpa melakukan asesmen mendalam terhadap minat dan potensi karier murid (Rahmawati, 2020). Akibatnya, sebagian murid memilih pekerjaan secara impulsif tanpa pertimbangan jangka panjang.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, guru bimbingan konseling harus mampu berperan sebagai *career facilitator* yang membimbing murid dalam mengidentifikasi potensi diri dan memetakan jalur karier yang sesuai. Gysbers dan Henderson (2012) menekankan bahwa peran guru BK dalam pengembangan karier mencakup tiga aspek utama:

1. *Career counseling* (layanan konseling karier), yaitu membantu murid membuat keputusan karier yang tepat.
2. *Career education* (pendidikan karier), yaitu memberikan informasi dan pembelajaran tentang dunia kerja dan pilihan karier.
3. *Career placement and follow-up*, yaitu membantu murid dalam penempatan kerja dan evaluasi hasilnya.

Pendekatan ini sejalan dengan semangat layanan BK komprehensif, di mana program pengembangan karier tidak berdiri sendiri, tetapi menjadi bagian dari kurikulum sekolah dan melibatkan seluruh elemen pendidikan (Putri & Rahman, 2021).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan satuan pendidikan yang dirancang untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja. Dalam perkembangannya, tujuan pendidikan SMK tidak hanya berorientasi pada kesiapan kerja, tetapi juga diarahkan pada konsep MBW (Melanjutkan, Bekerja, dan Wirausaha). Konsep tersebut

menegaskan bahwa lulusan SMK diharapkan memiliki kesiapan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, memasuki dunia kerja sesuai kompetensi keahlian yang dimiliki, maupun mengembangkan usaha secara mandiri melalui kegiatan kewirausahaan. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan kejuruan tidak hanya diukur dari tingkat kelulusan peserta didik, tetapi juga dari kemampuan sekolah dalam mempersiapkan siswa untuk menentukan dan mengembangkan pilihan kariernya secara tepat. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, layanan Bimbingan dan Konseling (BK) memiliki peran yang sangat penting, khususnya dalam membantu siswa memahami potensi diri, mengenali minat dan bakat, mengeksplorasi berbagai alternatif karier, serta mengambil keputusan yang sesuai dengan tujuan hidup dan kompetensi yang dimiliki. Melalui layanan pengembangan karier, guru BK berperan sebagai fasilitator yang membantu siswa merencanakan masa depan secara terarah sehingga mampu menentukan pilihan untuk melanjutkan pendidikan, bekerja, maupun berwirausaha setelah menyelesaikan pendidikan di SMK.

Dalam konteks SMK Al-Huda Tasikmalaya, pengembangan karier menjadi salah satu fokus penting karena karakteristik sekolah yang berbasis pendidikan vokasional menuntut peserta didik memiliki kesiapan menghadapi dunia kerja dan kehidupan setelah lulus. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal, pelaksanaan layanan

pengembangan karier masih menghadapi beberapa kendala. Layanan bimbingan karier yang diberikan belum sepenuhnya terintegrasi dengan program Bursa Kerja Khusus (BKK) yang dimiliki sekolah. Padahal, BKK merupakan salah satu unit strategis yang berfungsi sebagai penghubung antara sekolah dengan dunia usaha dan dunia industri melalui penyediaan informasi ketenagakerjaan, pelaksanaan rekrutmen, serta fasilitasi penempatan lulusan.

Meskipun program Bursa Kerja Khusus (BKK) telah berjalan dan menyediakan berbagai informasi terkait peluang kerja bagi siswa dan alumni, pemanfaatannya dalam layanan bimbingan karier masih belum optimal. Pelaksanaan layanan karier cenderung lebih berorientasi pada kegiatan administratif dan pemberian informasi secara umum, sehingga belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan individual siswa dalam merencanakan dan mengembangkan kariernya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru BK dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi layanan pengembangan karier masih memerlukan penguatan agar mampu memberikan layanan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan. Dari perspektif psikopedagogik, pengembangan karier tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir berupa keberhasilan memperoleh pekerjaan, melainkan sebagai suatu proses perkembangan yang berlangsung secara terus-menerus sepanjang kehidupan individu. Super (1990) menjelaskan bahwa perkembangan

karier merupakan proses yang melibatkan pembentukan konsep diri, eksplorasi pilihan, serta pengambilan keputusan karier yang sesuai dengan karakteristik individu. Sejalan dengan pandangan tersebut, Savickas (2013) melalui Career Construction Theory menjelaskan bahwa karier merupakan hasil konstruksi individu terhadap pengalaman hidup yang dimilikinya. Dalam perspektif ini, individu secara aktif membangun makna terhadap pengalaman belajar, pengalaman sosial, dan pengalaman kerja yang diperoleh selama kehidupannya.

Berdasarkan teori tersebut, peran guru BK tidak hanya terbatas pada pemberian informasi mengenai dunia kerja atau pendidikan lanjutan, tetapi juga membantu siswa memahami dan menafsirkan pengalaman belajar yang mereka peroleh selama berada di sekolah. Guru BK berperan dalam memfasilitasi siswa untuk membangun identitas karier, memahami potensi diri, mengembangkan aspirasi masa depan, serta menyusun perencanaan karier yang realistis dan sesuai dengan kondisi serta kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, layanan pengembangan karier yang diberikan tidak hanya berorientasi pada kesiapan memasuki dunia kerja, tetapi juga pada pembentukan kematangan karier siswa secara menyeluruh. Selain itu, pengembangan karier pada era modern menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang berlangsung secara cepat. Perkembangan teknologi digital telah menciptakan

berbagai peluang pekerjaan baru yang sebelumnya tidak tersedia serta mengubah karakteristik dunia kerja secara signifikan. Nugraha dan Suryani (2023) menjelaskan bahwa orientasi karier siswa SMK saat ini menjadi lebih dinamis karena munculnya berbagai peluang kerja di sektor kreatif, teknologi informasi, ekonomi digital, dan kewirausahaan berbasis teknologi. Kondisi tersebut menuntut layanan pengembangan karier yang lebih adaptif, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Oleh karena itu, sinergi antara guru BK dan Bursa Kerja Khusus (BKK) menjadi sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan SMK yang berorientasi pada Melanjutkan, Bekerja, dan Wirausaha (MBW). Kolaborasi yang efektif antara kedua pihak diharapkan mampu memberikan layanan pengembangan karier yang tidak hanya membantu siswa memperoleh pekerjaan setelah lulus, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk melanjutkan pendidikan, mengembangkan usaha secara mandiri, serta memiliki kematangan karier yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dunia kerja di masa depan. Dengan demikian, implementasi kompetensi profesional guru BK dalam pengembangan karier siswa menjadi aspek yang penting untuk dikaji guna mengetahui bagaimana layanan tersebut dilaksanakan, faktor-faktor yang memengaruhinya, strategi yang digunakan, serta bentuk kolaborasi yang terjalin dengan Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK Al-Huda Tasikmalaya.

2.1.3 Bursa Kerja Khusus (BKK)

2.1.3.1 Pengertian Bursa Kerja Khusus (BKK)

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan yang dirancang untuk mempersiapkan peserta didik agar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA). Salah satu indikator keberhasilan pendidikan kejuruan adalah kemampuan lulusan dalam memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Dalam rangka mendukung tujuan tersebut, sekolah memerlukan suatu sistem layanan yang mampu menjembatani lulusan dengan dunia kerja. Salah satu bentuk layanan tersebut adalah Bursa Kerja Khusus (BKK).

Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan lembaga yang dibentuk pada satuan pendidikan sebagai unit pelayanan ketenagakerjaan yang bertugas memberikan informasi pasar kerja, memfasilitasi penempatan tenaga kerja, serta menjalin hubungan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, Bursa Kerja Khusus adalah lembaga yang dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja kepada alumninya.

Dalam konteks pendidikan kejuruan, keberadaan BKK memiliki peran yang sangat strategis karena menjadi penghubung antara sekolah dengan dunia kerja. BKK tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyaluran lulusan, tetapi juga berperan dalam menyediakan informasi ketenagakerjaan, membangun kemitraan dengan industri, serta membantu peserta didik mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja. Oleh karena itu, BKK menjadi bagian integral dalam upaya peningkatan mutu lulusan SMK agar memiliki daya saing yang tinggi di dunia kerja.

Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2023) menjelaskan bahwa BKK merupakan unit layanan yang bertanggung jawab dalam memberikan informasi ketenagakerjaan, melaksanakan rekrutmen tenaga kerja, menjalin kerja sama dengan dunia industri, serta melaksanakan pelacakan lulusan (tracer study) sebagai bagian dari evaluasi mutu pendidikan kejuruan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa BKK merupakan salah satu instrumen penting dalam mendukung pengembangan karier peserta didik dan lulusan SMK.

2.1.3.2 Tujuan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di SMK memiliki tujuan yang sejalan dengan tujuan pendidikan vokasional, yaitu mempersiapkan peserta didik agar mampu memasuki dunia kerja sesuai dengan

kompetensi yang dimiliki. Keberadaan BKK diharapkan mampu mempercepat proses transisi lulusan dari dunia pendidikan menuju dunia kerja serta meningkatkan relevansi antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri. Secara umum, tujuan penyelenggaraan BKK meliputi:

1. Memberikan informasi pasar kerja kepada siswa dan alumni.
2. Memfasilitasi penempatan lulusan sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimiliki.
3. Meningkatkan hubungan kemitraan antara sekolah dan dunia usaha maupun dunia industri.
4. Membantu mengurangi tingkat pengangguran lulusan SMK.
5. Mendukung pengembangan karier siswa dan alumni secara berkelanjutan.
6. Meningkatkan kesesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja.

Menurut Finch dan Crunkilton (1999), pendidikan kejuruan yang efektif harus mampu menghubungkan proses pembelajaran dengan kebutuhan dunia kerja secara nyata. Oleh karena itu, BKK menjadi salah satu sarana yang dapat membantu mewujudkan keterkaitan dan kesepadanan (link and match) antara pendidikan dan dunia kerja.

2.1.3.3 Peran Bursa Kerja Khusus dalam Pengembangan Karier

Siswa

Pengembangan karier merupakan proses yang berlangsung sepanjang hayat dan mencakup berbagai aspek, seperti pemahaman diri, eksplorasi karier, pengambilan keputusan, serta penyesuaian diri terhadap dunia kerja. Menurut Super (1990), pengembangan karier merupakan proses perkembangan individu dalam memahami dirinya dan dunia kerja sehingga mampu membuat keputusan karier secara tepat.

Dalam konteks pendidikan kejuruan, BKK memiliki peran penting dalam membantu siswa mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Melalui berbagai program yang dilaksanakan, BKK memberikan kesempatan kepada siswa untuk memperoleh informasi karier, mengenal kebutuhan industri, memahami proses rekrutmen, serta mengembangkan kesiapan kerja.

Niles dan Harris-Bowlsbey (2017) menjelaskan bahwa layanan karier yang efektif harus mampu menghubungkan peserta didik dengan pengalaman dunia kerja yang nyata. Oleh karena itu, keberadaan BKK menjadi sarana yang memungkinkan siswa memperoleh pengalaman langsung melalui kegiatan seperti job fair, rekrutmen di sekolah, kunjungan industri, pelatihan kerja, dan berbagai program pengembangan karier lainnya.

Dengan demikian, BKK berperan tidak hanya dalam membantu siswa memperoleh pekerjaan setelah lulus, tetapi juga dalam membentuk kesiapan dan kematangan karier yang diperlukan untuk menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berkembang.

2.1.3.4 Kolaborasi Guru Bimbingan dan Konseling dengan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Pengembangan karier siswa merupakan tanggung jawab bersama yang melibatkan berbagai unsur dalam lingkungan sekolah. Salah satu bentuk sinergi yang penting dalam mendukung pengembangan karier siswa adalah kolaborasi antara guru Bimbingan dan Konseling (BK) dengan Bursa Kerja Khusus (BKK). Guru BK memiliki tugas membantu siswa memahami potensi diri, mengenali minat dan bakat, mengembangkan perencanaan karier, serta mengambil keputusan karier secara tepat. Sementara itu, BKK memiliki fungsi menyediakan informasi dunia kerja, menjalin kemitraan dengan dunia industri, serta memfasilitasi penempatan lulusan. Kedua peran tersebut saling melengkapi dalam upaya mendukung pengembangan karier siswa secara komprehensif.

Menurut Gysbers dan Henderson (2012), program bimbingan dan konseling yang komprehensif menuntut adanya kolaborasi antara berbagai pihak agar layanan yang diberikan mampu mendukung perkembangan akademik, pribadi, sosial, dan karier peserta didik secara

optimal. Dalam konteks SMK, kolaborasi antara guru BK dan BKK menjadi sangat penting karena dapat menghubungkan aspek psikologis dan perencanaan karier dengan realitas dunia kerja.

Bentuk kolaborasi antara guru BK dan BKK dapat diwujudkan melalui berbagai kegiatan, seperti penyediaan informasi karier, pelatihan penyusunan curriculum vitae (CV), simulasi wawancara kerja, seminar karier, kunjungan industri, pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja, serta pelacakan lulusan (tracer study). Melalui kegiatan tersebut, guru BK berperan dalam mempersiapkan aspek psikologis dan kematangan karier siswa, sedangkan BKK memberikan pengalaman dan informasi yang berkaitan langsung dengan dunia kerja. Kolaborasi yang efektif antara guru BK dan BKK akan menghasilkan layanan karier yang lebih terintegrasi, sistematis, dan berkelanjutan. Dengan demikian, siswa tidak hanya memperoleh bantuan dalam mendapatkan pekerjaan setelah lulus, tetapi juga memiliki kemampuan merencanakan, mengembangkan, dan mengelola kariernya secara mandiri sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan implementasi kompetensi profesional guru bimbingan dan konseling serta pengembangan karir murid menunjukkan hasil yang mendukung arah penelitian ini. Kajian terdahulu memberikan dasar teoritis dan

empiris bahwa kompetensi profesional guru BK berperan penting dalam membentuk kesiapan karir murid, terutama di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang menekankan pada keterampilan kerja.

1. Lesmana (2025) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling dalam Mengatasi Krisis Identitas Murid di Sekolah Menengah Kejuruan” mengungkap bahwa peran guru BK di SMK Banyuwangi melampaui fungsi tradisional konseling. Guru BK dituntut memiliki kompetensi profesional yang mencakup asesmen karier, konseling individual, serta perencanaan layanan berbasis data. Namun, hasil penelitian menunjukkan masih terdapat kelemahan pada tahap evaluasi layanan karier. Lesmana menegaskan bahwa peningkatan kompetensi profesional guru BK sangat berpengaruh terhadap kematangan karier dan penurunan krisis identitas Murid SMK.
2. Penelitian oleh Lestari dan Widodo (2023) dalam Jurnal Konseling Nusantara meneliti hubungan antara kompetensi profesional guru BK dan efektivitas layanan karier di beberapa SMK di Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru BK dengan kompetensi profesional tinggi mampu memberikan layanan yang adaptif terhadap kebutuhan individual Murid, terutama dalam memfasilitasi eksplorasi karier. Namun, penelitian ini juga menemukan kendala dalam bentuk beban administrasi yang berlebihan serta kurangnya pelatihan karier

berbasis dunia industri. Penelitian ini memberikan dasar konseptual penting bahwa profesionalisme guru BK perlu didukung oleh kebijakan sekolah yang memadai.

3. Penelitian Hidayati (2022) memperkuat temuan tersebut melalui studinya di beberapa SMK di Jawa Barat. Dalam artikelnya berjudul “Peran Guru BK dalam Mengembangkan Kematangan Karier Murid SMK di Jawa Barat”, ia menemukan bahwa sekitar 63% Murid belum memiliki rencana karier yang jelas. Kondisi ini disebabkan oleh layanan karier yang belum berjalan optimal serta minimnya kolaborasi antara guru BK dan unit Bursa Kerja Khusus (BKK). Hidayati menyarankan perlunya sinergi antara layanan bimbingan karier dengan unit BKK agar Murid mendapatkan akses informasi dan pengalaman kerja yang lebih luas.
4. Fauziah (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Profesionalisme Guru BK dalam Peningkatan Kesiapan Kerja Murid SMK” menegaskan bahwa guru BK yang memiliki kompetensi profesional tinggi mampu meningkatkan kesiapan kerja Murid melalui kegiatan pelatihan soft skills dan konseling karier berbasis praktik industri. Namun, sebagian besar guru BK di sekolah kejuruan masih menggunakan pendekatan tradisional yang tidak sepenuhnya mempertimbangkan hasil asesmen karier Murid. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan pendekatan kolaboratif

antara guru BK dan guru produktif untuk mencapai tujuan pembelajaran vokasional yang lebih integratif.

5. Putri dan Rahman (2021) meneliti mengenai penerapan Comprehensive Guidance and Counseling Program (CGCP) dalam layanan karier di sekolah menengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan model CGCP dapat meningkatkan efektivitas layanan bimbingan karier, terutama dalam aspek asesmen minat dan perencanaan karier Murid. Namun, pelaksanaannya di lapangan masih terbatas pada tahap perencanaan, sedangkan proses evaluasi dan tindak lanjut belum berjalan optimal. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori profesionalisme guru BK dengan praktik nyata di sekolah.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Implikasi Hasil Penelitian
Lesmana (2025)	Analisis Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling dalam Mengatasi Krisis Identitas Murid di Sekolah	Guru BK memiliki peran strategis yang melampaui fungsi konseling tradisional, mencakup asesmen karier, konseling individual, dan	Menegaskan pentingnya penguatan kompetensi profesional guru BK, khususnya dalam evaluasi

	Menengah Kejuruan	perencanaan layanan berbasis data. Namun, ditemukan kelemahan pada tahap evaluasi layanan karier. Peningkatan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kematangan karier dan penurunan krisis identitas Murid.	layanan karier, agar pengembangan identitas dan kematangan karier Murid SMK dapat optimal.
Lestari & Widodo (2023)	Hubungan Kompetensi Profesional Guru BK dan Efektivitas Layanan Karier di SMK	Kompetensi profesional guru BK yang tinggi berkontribusi pada layanan karier yang adaptif terhadap kebutuhan individual Murid. Kendala utama berupa beban administrasi dan kurangnya pelatihan karier berbasis dunia industri.	Menunjukkan bahwa profesionalisme guru BK perlu didukung oleh kebijakan sekolah dan pelatihan berkelanjutan agar layanan karier lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan industri.

Hidayati (2022)	Peran Guru BK dalam Mengembangkan Kematangan Karier Murid SMK di Jawa Barat	Sebanyak 63% Murid belum memiliki rencana karier yang jelas akibat layanan karier yang belum optimal dan minimnya kolaborasi dengan Bursa Kerja Khusus (BKK).	Mengindikasikan perlunya sinergi antara guru BK dan BKK untuk memperluas akses informasi karier dan pengalaman kerja bagi Murid SMK.
Fauziah (2021)	Profesionalisme Guru BK dalam Peningkatan Kesiapan Kerja Murid SMK	Guru BK dengan kompetensi profesional tinggi mampu meningkatkan kesiapan kerja Murid melalui pelatihan soft skills dan konseling karier berbasis praktik industri. Namun, pendekatan tradisional masih dominan dan belum berbasis asesmen karier.	Menekankan pentingnya pendekatan kolaboratif antara guru BK dan guru produktif agar kesiapan kerja Murid SMK dapat berkembang secara komprehensif.
Putri & Rahman (2021)	Penerapan Comprehensive Guidance and Counseling Program (CGCP)	Penerapan CGCP meningkatkan efektivitas layanan karier, khususnya dalam asesmen minat	Menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep profesionalisme

	dalam Layanan Karier di Sekolah Menengah	dan perencanaan karier. Namun, evaluasi dan tindak lanjut belum berjalan optimal.	guru BK secara teoretis dengan implementasi praktik layanan karier di sekolah.
--	--	---	--

2.3 Pendekatan Masalah (Kerangka Berfikir)

Masalah dalam penelitian ini berangkat dari kenyataan bahwa peran guru Bimbingan dan Konseling (BK) sangat strategis dalam membantu Murid mengembangkan kematangan karier, terutama di tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang secara orientatif menyiapkan lulusan untuk terjun ke dunia kerja. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan layanan bimbingan karier di sekolah masih menghadapi berbagai hambatan, baik dari sisi kompetensi profesional guru BK maupun dari sistem pendukung yang tersedia di sekolah.

Secara normatif, pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling telah diatur dalam Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Menengah, yang menegaskan bahwa layanan BK harus membantu Murid mencapai kematangan pribadi, sosial, belajar, dan karier. Regulasi ini dipertegas melalui kebijakan Merdeka Belajar dan Kurikulum Merdeka (Kemendikbudristek, 2022) yang mendorong setiap guru, termasuk guru BK, untuk berperan aktif dalam membentuk Profil Pelajar Pancasila yang mandiri dan siap berkarier. Selain itu, Undang-Undang Nomor 20

Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menekankan bahwa pendidikan harus mengembangkan potensi peserta didik agar mampu hidup mandiri dan berkontribusi dalam masyarakat. Ketiga kebijakan ini menuntut guru BK memiliki kompetensi profesional yang kuat agar mampu mengimplementasikan layanan karier yang efektif.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal di SMK Al-Huda Tasikmalaya, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa implementasi kompetensi profesional guru BK belum berjalan optimal. Sekolah memiliki sekitar 1.400 Murid dengan hanya lima orang guru BK, sehingga rasio pembimbing terhadap Murid masih jauh dari ideal. Selain itu, meskipun sekolah telah memiliki program Bursa Kerja Khusus (BKK) yang seharusnya berperan membantu penyaluran lulusan ke dunia kerja, pelaksanaannya belum maksimal karena kurangnya integrasi antara unit BKK dan layanan BK. Akibatnya, bimbingan karier yang diberikan cenderung administratif dan belum menyentuh aspek eksplorasi potensi, minat, serta kesiapan karier Murid secara mendalam.

Dari sisi profesionalitas, guru BK diharapkan memiliki kompetensi yang mencakup penguasaan teori konseling, keterampilan praktik, kemampuan asesmen, serta pemahaman tentang dunia kerja dan pendidikan lanjutan (Corey, 2016; Gibson & Mitchell, 2018). Namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih adanya kesenjangan antara standar profesional tersebut dan praktik sehari-hari. Beberapa guru BK

masih berfokus pada penyelesaian masalah perilaku Murid atau aspek disiplin, sehingga layanan karier belum menjadi prioritas utama. Hal ini mengakibatkan banyak Murid SMK yang belum memiliki rencana karier yang matang atau kesadaran terhadap potensi dan peluang kerja yang sesuai dengan keahlian mereka.

Ketimpangan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara teori, kebijakan, dan praktik. Secara teoretis, model *Comprehensive Guidance and Counseling Program* (CGCP) (Gysbers & Henderson, 2012) menghendaki agar layanan BK mencakup aspek pribadi, sosial, akademik, dan karier secara komprehensif serta terintegrasi dalam seluruh aktivitas sekolah. Namun, di SMK Al-Huda Tasikmalaya, implementasi layanan tersebut tampak masih terfragmentasi dan belum berjalan secara sistematis. Dalam konteks inilah, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana kompetensi profesional guru BK diimplementasikan dalam pengembangan karier Murid, serta faktor-faktor apa saja yang mendukung atau menghambat pelaksanaannya.

Berdasarkan uraian diatas untuk lebih jelasnya digambarkan pendekatan masalah sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Pendekatan Masalah

