

BAB II

ORIENTASI KARIR DAN LAYANAN BIMBINGAN KELOMPOK

A. Orientasi Karir

1. Pengertian Orientasi Karir

Karir dapat dipilih dengan mengetahui berbagai pilihan karir yang ada. Untuk memilih karir tersebut diperlukan sebuah orientasi terhadap karir itu sendiri. Super (dalam Mamat Supriatna 2009:39) mengemukakan sebuah istilah yang diberi nama Orientasi Karir (*Carer Orientation*). Orientasi karir merupakan “sebuah pendirian umum tentang kematangan karir siswa yang diharapkan akan memberikan sebuah ringkasan atau kumpulan dari apa yang diharapkan siswa dengan istilah *orientasi* menuju karir”. Orientasi karir merupakan variabel yang masuk kedalam dimensi kematangan karir. Super (dalam Mamat Supriatna 2009:39) “mengelompokkan lima komponen kematangan karir”. Komponen tersebut sebagai berikut :

- a. Orientasi karir yaitu berkenaan dengan tingkat kepedulian yang ditampakkan oleh individu dalam masalah karir dan keefektifannya dalam menggunakan sumber informasi yang akurat dalam kaitannya dengan pembuatan keputusan karir.
- b. Orientasi dan perencanaan, yaitu berhubungan dengan informasi yang dimiliki individu tentang pilihan karir. Tingkat kekhususan rencana pilihan karir dan tingkat keterlibatan dalam aktivitas perencanaan karir.
- c. Konsistensi, yaitu konsistensi bidang pilihan karir, konsistensi tingkat pilihan karir, konsistensi dengan pilihan karir keluarga.
- d. Kristalisasi sifat, yang dalam hal ini memiliki beberapa indikator, seperti minat, karir, kepedulian terhadap kompetensi karir, indenpendensi karir, penerimaan tanggung jawab, perencanaan karir.
- e. Kebijakan pilihan karir, yaitu hubungan antara kemampuan dengan pilihan karir, minat dengan pilihan karir dan aktivitas dengan pilihan karir.

Menurut Super (dalam Mamat Supriatna 2009:41) “orientasi karir yang dimaksud ialah *readiness of individuals to make choice*, yang berarti kesiapan individu untuk membuat keputusan-keputusan yang tepat”. Keputusan yang dimaksud ialah keputusan-keputusan tentang karir. Model ini didasari oleh asumsi bahwa keputusan-keputusan tentang karir terjadi pada semua rentangan kehidupan. Pada masa usia SMA anak dihadapkan pada berbagai keputusan tentang karir. Misalnya, anak dituntut untuk mampu menentukan pilihan jurusan setelah naik kelas XI. Ia harus mengambil keputusan apakah mengambil jurusan IPA atau IPS.

Berdasarkan dari berbagai kutipan di atas, kata orientasi dapat diartikan mengarah, menghadap atau mengadakan penyesuaian. Dengan demikian orientasi karir dapat diartikan sebagai arah pendirian umum (kecenderungan) individu (siswa) sebagai ringkasan atau kumpulan dari apa yang diharapkan terhadap karir. Secara operasional, arah pendirian umum yang dimaksud dapat dilihat dari skor total dua aspek, yaitu aspek perkembangan sikap karir dan aspek perkembangan pengetahuan dan keterampilan karir.

2. Aspek-Aspek Orientasi Karir

Untuk mencapai karir yang diinginkan, diperlukan orientasi karir yang baik dalam diri individu. Super (dalam Uman suherman, 2007:118) mengemukakan bahwa orientasi karir didefinisikan sebagai skor total dari : 1) sikap terhadap karir, 2) keterampilan membuat keputusan karir, 3) informasi dunia kerja. Menurut Winkel dan Sri Hastuti (2004:697)

mengemukakan “ada tiga dimensi orientasi khusus karir masing-masing jenjang pendidikan sekolah” dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Penysadaran karir

Siswa mengenal dunia kerja dan diri sendiri serta menyadari pentingnya kerelaan untuk bekerja sama dan bertindak secara bertanggung jawab. Dunia kerja dibatasi pada lingkungan sekolah dan keluarga, tetapi lama kelamaan diperluas meliputi berbagai bidang pekerjaan yang termasuk lingkup kehidupan anak sehari-hari, seperti bidang jasa (toko, bengkel, reparasi, kantor pos), bidang transportasi (taksi, bus kota, minibus), bidang komunikasi (radio, televisi), bidang produksi barang (pakaian, sepeda mini, makanan dalam kaleng).

Winkel dan Sri Hastuti (2004:698) “kegiatan belajar di sekolah dan di rumah mulai dilihat sebagai usaha bekerja, yang membawa hasil baik bila anak rajin sehingga dia dapat merasa bangga atas berbagai prestasi yang dicapainya”. Seluruh prestasi itu menyadarkan anak akan kelebihan-kelebihan yang dimilikinya. Semua orang pekerja yang ditemui setiap hari mulai dipandang sebagai orang berjasa baginya, dari tukang becak dan pesuruh sekolah sampai dengan pejabat pemerintah, sehingga anak mulai menghargai semua pekerjaan sebagai sesuatu yang baik. Lama-kelamaan anak akan menyadari pula bahwa jabatan-jabatan tertentu menuntut studi persiapan lama, seperti jabatan dokter, hakim, pilot pesawat terbang, petugas kepolisian, dan anggota ABRI. Dengan demikian, secara berangsur-angsur anak menyadari bahwa terdapat

berbagai bidang pekerjaan dan orang harus bekerja keras untuk dapat berprestasi, termasuk dirinya sendiri sebagai pekerja yang belajar di sekolah (Winkel dan Sri Hastuti, 2004:698).

b. Eksplorasi Karir

Pada jenjang sekolah lanjutan tingkatan pertama, siswa mengenal dunia kerja dan diri sendiri secara lebih luas dan mendalam, menyadari pentingnya perencanaan masa depan, serta memahami kaitan antara rasa tanggung jawab dalam bekerja dengan kemajuan masyarakat dalam era pembangunan. Oleh karena pengalaman siswa pada sekolah ini mulai lebih luas dari pada kehidupan sekolah dan keluarga saja, dimungkinkan cakrawala mental mereka dibuka lebih luas. Winkel dan Sri Hastuti (2004:699) mengatakan bahwa:

Usaha mantap mengejar prestasi tinggi dalam belajar di sekolah, dalam membina suatu hobi, dalam membantu dilingkungan keluarga, dalam berkreasi serta berolahraga bersama teman, serta dalam melintas alam dan berkaryawisata, semuanya dapat dipandang sebagai kegiatan-kegiatan bekerja yang memungkinkan untuk kelak ikut berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat.

Berdasarkan pengalaman-pengalamannya di dalam dan di luar sekolah siswa dapat menyadari lebih banyak tentang diri sendiri dan menangkap perbedaan antara minat, kemampuan otak, sifat-sifat kepribadian, dan kehendak, sehingga kecocokannya untuk suatu bidang pekerjaan mulai dilihat dari berbagai segi. Misalnya, kalau orang ingin menjadi dokter dia sebaiknya berminat terhadap bidang kesehatan,

kemampuan otak tinggi, memiliki sifat tekun dan teliti, serta berkemampuan keras untuk belajar lama diperguruan tinggi.

Siswa pada sekolah ini sudah dapat menangkap bahwa cita-cita bekerja dalam lingkup jabatan tertentu bersumber pada nilai-nilai kehidupan (*values*) tertentu, misalnya seorang hakim ingin menegakkan keadilan dalam masyarakat. Lama kelamaan timbul kesadaran bahwa memegang suatu jabatan dalam masyarakat bukanlah pekerjaan kebetulan atau nasib belaka, melainkan suatu hal yang harus direncanakan dan diperjuangkan. Kesadaran ini mengarahkan siswa ke masa depannya, dan dia mulai bertanya-tanya apa yang sebaiknya diusahakan demi masa depan itu dan hal-hal apa yang kiranya perlu dipertimbangkan, meskipun dia kerap kali belum siap untuk mengambil suatu keputusan definitif (Winkel dan Sri Hastuti, 2004:699).

c. Persiapan Karir

Persiapan karir di sekolah lanjutan tingkat atas menerangkan siswa sudah mengenal dunia kerja, lingkungan pendidikan lanjutan dan diri sendiri dalam kaitan satu sama lain, terutama bila siswa sudah mulai memikirkan secara serius kemungkinan untuk memasuki jabatan tertentu. Menurut Winkel dan Sri Hastuti (2004:699) pada jenjang ini dimungkinkan pula siswa membuat perencanaan yang lebih tegas tentang masa depannya, yang menyangkut pilihan program studi di sekolahnya, pilihan kegiatan ekstrakurikuler, dan pilihan studi lanjutan". Siswa mulai melihat kaitan antara nilai-nilai kehidupan, gaya hidup dan memangku

suatu jabatan, serta mampu menangkap keterbatasan yang bersumber pada dirinya sendiri atau pada situasi hidupnya. Demikian pula, siswa mampu membayangkan hambatan-hambatan yang akan muncul dalam pelaksanaan rencananya, apakah hambatan itu besar atau tidak ; bila hambatannya sangat besar, dia mampu memutuskan apakah rencanya sebaiknya dirubah atau tidak.

Aspek persiapan karir meliputi memiliki informasi tentang jenis-jenis pekerjaan sesuai dengan karir yang diharapkan, memiliki informasi tentang bagaimana cara memasuki dunia kerja yang sesuai dengan karir yang diharapkan, memiliki informasi tentang syarat-syarat pekerjaan yang akan dipilih, memiliki informasi tentang kewajiban dan aturan kerja pekerjaan yang sesuai dengan karir yang diharapkan.

3. Wawasan Karir

Karir mengandung makna urutan okupasi, job dan posisi-posisi yang diduduki sepanjang pengalaman kerja seseorang, Tolbert (dalam Mamat Supriatna, 2009:8). Seorang ahli yang pertama kali memperkenalkan pentingnya karir bagi seorang manusia adalah Parson (dalam Winkel dan Sri Hastuti, 2004:645). Ia mengatakan bahwa ada tiga proses yang harus dilalui seseorang untuk memilih karir yang sesuai dengan dirinya. Pertama, pemahaman diri yang jelas, mengenai kemampuan yang dimiliki, bakat, minat, berbagai kelebihan dan kelemahan, serta ciri lainnya. Kedua, pengetahuan tentang keseluruhan persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat sukses dalam berbagai bidang pekerjaan, untung dan rugi, kompensasi

yang diperoleh serta peluang yang ada dalam pekerjaan tersebut. Proses terakhir adalah rasionalisasi mengenai hubungan antara kedua kelompok fakta tersebut. Pada proses terakhir ini, individu akan menyelaraskan pengetahuan tentang dirinya dengan pengetahuan tentang bidang-bidang pekerjaan untuk kemudian menentukan pilihan dan aspirasi karirnya.

Murray (dalam Mamat Supriatna, 2009:8) “karir dapat didefinisikan sebagai suatu rentangan aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan, dalam hal ini seseorang memajukan kehidupannya dengan melibatkan berbagai perilaku, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita sebagai satu rentang hidupnya sendiri”. Definisi ini memandang karir sebagai rentangan aktivitas pekerjaan yang diakibatkan oleh adanya kekuatan *inner person* pada diri manusia. Perilaku yang tampak karena adanya kekuatan motivatif, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi dan cita-cita sebagai modal dasar bagi karir individu. Itulah yang oleh Healy (dalam Mamat Supriatna, 2009:9) disebut sebagai kekuatan karir (*power of career*). Kekuatan karir ini akan tampak dalam penguasaan sejumlah kompetensi (fisik, sosial, intelektual, spiritual) yang mendukung kesuksesan individu dalam karirnya.

Sukses karir dapat dicapai melalui pendidikan, hobi, profesi, sosial-pribadi, dan religi. Mamat Supriatna (2009:9) memberikan cakupan karir pada seluruh aspek kehidupan individu. Aspek tersebut meliputi:

1. Peran-peran hidup (*life-roles*), seperti sebagai pekerja, anggota keluarga dan warga masyarakat.
2. Adegan-adegan kehidupan (*life-setting*), seperti dalam keluarga, lembaga masyarakat, sekolah, atau pekerjaan.

3. Peristiwa kehidupan (*life-events*), seperti dalam memasuki pekerjaan, perkawinan, pindah tugas, kehilangan pekerjaan, atau mengundurkan diri dari suatu pekerjaan.

Super (dalam Mamat Supriatna, 2009:18) “memberikan empat makna terhadap karir”. Makna tersebut adalah sebagai berikut :

1. Jalannya peristiwa-peristiwa kehidupan
2. Peranan-peranan kehidupan yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang kepada pekerjaan dalam keseluruhan pola perkembangan dirinya.
3. Serangkaian posisi yang diberi upah maupun tidak, yang diduduki seseorang dari sejak remaja sampai pensiun.
4. Mencakup peranan-peranan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti pelajar, karyawan, pensiunan, serta bersama-sama dengan peranan-peranan pelengkap seperti kesenangan, yang berkaitan dengan keluarga, dan kewarganegaraan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, Mamat Supriatna (2009:10) memberikan kesimpulan yang signifikan terhadap pengertian karir, yaitu “perwujudan diri yang bermakna melalui serangkaian aktivitas dan mencakup seluruh aspek kehidupan yang berwujud karena adanya kekuatan dalam diri seseorang. Perwujudan diri akan bermakna manakala ada kepuasan/kebahagiaan diri dan lingkungan”.

4. Perkembangan Karir

a. Pengertian Perkembangan Karir

Winkel dan Sri Hastuti (2004:646) mengemukakan bahwa perkembangan karir adalah suatu proses yang terikat secara sosial, artinya perkembangan ini ikut dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan, kondisi ekonomi, kondisi geografis, status kesukuan, status jenis kelamin, dan status kelompok sosial (*social class membership*). Sejalan dengan pendapat di atas, Shertzer dan Stone (dalam Winkel dan Sri Hastuti, 2004:647) mengatakan bahwa “perkembangan karir adalah gabungan faktor-faktor psikologis, sosiologis, pendidikan fisik, ekonomis, dan kesempatan, yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang”.

Menurut Manrihu (dalam Mamat Supriatna, 2009:18) “perkembangan karir menunjukkan proses seumur hidup dalam mengembangkan nilai-nilai kerja, mengkristalisasi identitas vokasional, mempelajari kesempatan yang tersedia, dan mencobakan rencana-rencana dalam situasi kerja *part time*, dan kerja penuh”. Super (dalam Winkel dan Sri Hastuti, 2004:631) “mengemukakan pandangan tentang perkembangan karir yang berlingkup sangat luas, karena perkembangan karir tersebut merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh banyak faktor, yang secara garis besar terdiri dari faktor berada dalam diri (*internal*) dan faktor yang berada di luar diri (*eksternal*)”.

Faktor yang berada dalam diri individu seperti kemampuan yang dimiliki individu dan bakat-bakat khusus yang mempengaruhi perkembangan kepribadian individu. Sedangkan faktor yang berada di luar diri (eksternal) yaitu aspek-aspek lingkungan sosial-ekonomi, seperti lingkungan masyarakat, sekolah, keluarga, teman sebaya, keadaan ekonomi, kesejahteraan dan ketenagakerjaan, serta seluruh kondisi yang mengharuskan individu untuk berinteraksi.

Gabungan dari keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir akan berpengaruh juga terhadap nilai-nilai, sikap, pandangan terhadap pekerjaan dan harapan individu terhadap masa depannya. Selain itu, faktor-faktor tersebut akan bergabung menjadi pengembangan diri (*the self*) yang akan mengarahkan individu menjalani tahapan perkembangan yang akan membentuk konsep diri (*self concept*). Dari asumsi tersebut, tercipta konsep super yang berkaitan dengan peran-peran hidup (*life roles*) dan tahapan perkembangan (*developmental stages*).

Super (dalam Mamat Supriatna, 2009:20) mengungkapkan “konsep-konsep peran hidup (*life roles*) yang tergambar dalam enam peran individu yaitu peran dalam keluarga (*homemaker*), pekerjaan (*worker*), warga negara (*citizen*), aktivitas di waktu luang (*leisureite*), siswa (*student*), dan anak (*child*)”. Keenam peran tersebut lebih terkenal dengan ilustrasi gambar yang sering disebut “pelangi karir kehidupan” (*the life career rainbow*).

Perkembangan karir bukan hanya proses membuat keputusan untuk memilih suatu pekerjaan, tapi merefleksikan seluruh pengalaman hidup seseorang dan membawa dampak seluruh aspek dari kehidupannya. Jadi, perkembangan karir merupakan suatu proses yang mencakup seluruh rentang kehidupan seseorang. Sejalan dengan itu, Seligman (dalam Mamat Supriatna, 2009:19) mengartikan bahwa “perkembangan karir seseorang bukan hanya dalam membuat keputusan untuk memasuki jenis pekerjaan atau karir tertentu, melainkan merefleksikan seluruh pengalaman yang secara nyata berpengaruh dalam kehidupannya”.

Berdasarkan uraian di atas, Gysbers (dalam Mamat Supriatna, 2009:19) memberikan kesimpulan yang signifikan tentang perkembangan karir, yaitu “ suatu proses panjang yang terjadi sepanjang kehidupan seorang manusia, dan mencakup setiap peran serta posisi yang dijalannya”. Proses ini mencakup tidak hanya pekerjaan yang dibayar, namun juga kegiatan di waktu luang, kegiatan-kegiatan sukarela (*voluntary work*), waktu yang diluangkan untuk mengenyam pendidikan, serta waktu yang diluangkan untuk keluarga.

b. Fase Perkembangan Karir

Super (dalam Winkel dan Sri Hastuti, 2004:632) mengatakan bahwa proses perkembangan karir dibagi atas lima tahap. Tahap-tahap tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Fase pengembangan (*growth*) dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun, dimana anak-anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-concept structure*).
- 2) Fase eksplorasi (*exploration*) dari umur 15 sampai 24 tahun, dimana orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
- 3) Fase pematapan (*establishment*) dari umur 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk-beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu.
- 4) Fase pembinaan (*maintenance*) dari umur 45 tahun sampai sampai 64 tahun, dimana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
- 5) Fase kemunduran (*decline*), bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

Kelima tahap di atas dipandang sebagai acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam suatu jabatan, yang tampak dalam tugas-tugas perkembangan karir (*vocational developmental tasks*). Selain pendapat diatas, kelompok Ginzberg, yaitu E. Ginzberg, S. Ginzburg, S. Axelrad dan J. Herma (dalam Winkel dan Sri Hastuti, 2004:698) berpendapat bahwa “pilihan jabatan tidak hanya

terjadi sekali saja melainkan mengalami suatu proses perkembangan yang meliputi jangka waktu antara 6-15 tahun.

Proses perkembangan tersebut dibagi dalam tiga fase, yaitu :

- 1) Fase fantasi, dari saat lahir sampai 11 tahun. Selama fase fantasi anak mula-mula hanya bermain-main saja dan permainan ini dianggap tidak punya kaitan dengan dunia kerja karena pada fase ini tidak diberi banyak perhatian oleh kelompok ini. Pada akhir fase ini permainan anak mulai menampakkan beberapa indikasi, bahwa dia kelak cenderung memilih sejumlah aktivitas tertentu yang mengarah ke berperan sebagai pemegang suatu jabatan.
- 2) Fase tentatif, dari umur 11 tahun samapi 17 tahun. Selama fase ini anak mengalami masa transisi, dari sekadar berperan sambil bermain sampai menunjukkan kesadaran tentang tuntutan-tuntutan yang terkandung dalam suatu pekerjaan. Fase ini dibagi dalam empat subfase, yaitu :
 - a) Tahap minat (*interest*), dimana anak mengambil sikap terhadap apa yang disukainya.
 - b) Tahap kemampuan (*capacity*), dimana anak mulai menyadari kemampuannya sehubungan dengan aspirasi mengenai pekerjaan.
 - c) Tahap nilai-nilai (*values*), dimana anak mulai menghayati nilai-nilai kehidupan yang akan dikejarinya.

d) Tahap transisi (*transition*), dimana anak mulai memadukan minatnya, konstelasi kemampuannya, dan nilai-nilainya sehingga memperoleh gambaran diri yang lebih bulat dan menyadari segala konsekuensi ril dari mengambil suatu ketetapan tentang jabatannya kelak.

3) Fase realistik, yang dibagi dalam tiga subfase, yaitu :

a) Tahap eksplorasi (*exploration*), dimana orang muda mempertimbangkan dua atau tiga alternatif jawaban tetapi belum dapat mengambil keputusan.

b) Tahap pematangan (*crystallization*), dimana orang muda mulai merasa lebih mantap kalau memegang jabatan tertentu.

c) Tahap penentuan (*specification*), dimana orang muda mengambil keputusan tentang jabatan tertentu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir

Winkel dan Sri Hastuti (2004:647-655) mengatakan perkembangan karir dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal". Kedua faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Faktor internal, meliputi:

a) Nilai-nilai kehidupan (*values*), yaitu ideal-ideal yang dikejar oleh seseorang di mana-mana dan kapan juga. Nilai-nilai menjadi pedoman atau pegangan dalam hidup sampai tua dan sangat menentukan gaya hidup seseorang. Namun, belum

ditunjukkan kaitan langsung antara nilai-nilai kehidupan yang dianut seseorang dan aneka bidang pekerjaan.

- b) Taraf inteligensi, yaitu kemampuan berpikir untuk mencapai prestasi-prestasi.
 - c) Bakat khusus, yaitu kemampuan yang menonjol disuatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan, dan bidang kesenian.
 - d) Minat, yaitu kecenderungan yang relatif menetap pada diri seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan dengan bidang itu.
 - e) Sifat-sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti periang, ramah, halus, teliti, terbuka, fleksibel, tertutup, pesimis, dan ceroboh.
 - f) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan diri sendiri secara akurat.
 - g) Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan ketajaman penglihatan dan pendengaran, serta jenis kelamin.
- 2) Faktor eksternal, meliputi :
- a) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial-budaya dimana individu dibesarkan.
 - b) Keadaan sosial ekonomi Negara atau daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi

masyarakat, serta diversifikasi masyarakat atas kelompok yang terbuka atau tertutup dari kelompok lain.

- c) Status ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan ayah dan ibu, daerah tempat tinggal dan suku bangsa.
- d) Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar maupun keluarga inti (genogram).
- e) Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja, tinggi rendahnya status sosial jabatan tertentu, dan kesesuaian jabatan tertentu untuk anak laki-laki atau anak perempuan.
- f) Pergaulan dengan teman sebaya, yaitu beraneka ragam pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.
- g) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil didalamnya.

B. Bimbingan Kelompok

1. Pengertian Bimbingan Kelompok

Bimbingan kelompok merupakan suatu pendekatan layanan bimbingan dalam upaya meningkatkan hubungan/interaksi sosial individu bagaimanakah cara melakukan hubungan secara baik dan aman yang terjadi dalam suatu kelompok untuk keperluan pencapaian tujuan bimbingan, sehingga langkah awal perannya memahami ruang lingkup dari layanan bimbingan kelompok. Tohirin (2007:170) menyebutkan bimbingan kelompok adalah suatu cara memberikan bantuan kepada individu (siswa) melalui kegiatan kelompok. Dalam bimbingan kelompok merupakan sarana untuk menunjang perkembangan optimal masing-masing siswa, yang diharapkan dapat mengambil manfaat dari pengalaman pendidikan ini bagi dirinya sendiri (dalam Winkel & Sri Hastuti, 2004:565).

Menurut Prayitno (2012:152) menyebutkan pengertian bimbingan kelompok yaitu :

Bimbingan dan konseling kelompok bermaksud memanfaatkan dinamika kelompok sebagai media dalam upaya membimbing individu-individu yang memerlukan. Media dinamika kelompok ini adalah unik dan hanya dapat ditemukan dalam suatu kelompok yang benar-benar hidup. Dalam kegiatan bimbingan kelompok, dinamika kelompok sengaja diciptakan dan ditumbuhkan dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan bimbingan dan konseling.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa bimbingan kelompok adalah suatu bantuan yang diberikan kepada siswa secara bersama-sama dalam suatu kelompok, di mana sesama anggota

kelompok melakukan interaksi yang dinamis untuk membahas masalah/topik yang ingin dipecahkan. Bimbingan kelompok menghendaki siswa melakukan komunikasi timbal balik dengan teman-temannya, melakukan hubungan interpersonal satu sama lain dan bergaul melalui kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi peningkatan pembinaan pribadi masing-masing.

2. Jenis-Jenis Bimbingan Kelompok

Dalam melaksanakan layanan bimbingan kelompok melalui pendekatan kelompok ada dua jenis kelompok yang dapat dikembangkan.

(Prayitno, 1995 : 25), yaitu :

a. Kelompok Bebas

Dalam kegiatan para anggota kelompok bebas melakukan kegiatan kelompok tanpa penugasan tertentu, dan kehidupan kelompok itu memang tidak dipersiapkan secara khusus sebelumnya. Perkembangan yang akan timbul di dalam kelompok itulah nantinya yang akan menjadi isi dan mewarnai kehidupan kelompok itu lebih lanjut. Dalam kelompok bebas, memberikan kesempatan kepada seluruh anggota kelompok untuk menentukan arah dan isi kehidupan kelompok itu.

b. Kelompok Tugas

Dalam kelompok tugas, arah dan isi kegiatan kelompok ditetapkan terlebih dahulu, baik tugas itu dari pihak luar kelompok, maupun dari dalam tubuh kelompok itu sendiri sebagai hasil dari kegiatan-kegiatan kelompok itu sebelumnya. Selanjutnya dalam pelaksanaannya, dalam kelompok tugas perhatian diarahkan kepada satu titik pusat, yaitu menyelesaikan tugas. Dalam hal ini, peran semua anggota kelompok hendaknya mencurahkan perhatian untuk tugas yang sedang diembannya. Semua tanggapan, reaksi, ide, pemikiran, dan masukan hendaknya menjurus kepada penyelesaian tugas dengan setuntas mungkin.

3. Tujuan Bimbingan Kelompok

Tujuan bimbingan kelompok adalah membantu individu agar berkembang optimal melalui pendekatan kelompok. Lebih jelas tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Tujuan secara umum

Tujuan umum dari layanan bimbingan kelompok adalah untuk melatih siswa agar mempunyai kemampuan bersosialisasi, serta berkomunikasi dengan orang lain baik secara individu maupun dengan orang banyak. Sering menjadi kenyataan bahwa kemampuan berkomunikasi atau bersosialisasi seseorang sering terganggu oleh perasaan, pikiran, persepsi, wawasan dan sikap yang tidak objektif, sempit dan terkukung serta tidak efektif. Prayitno (2012:150), mengemukakan secara umum tujuan bimbingan kelompok untuk membantu para siswa yang mengalami masalah melalui prosedur kelompok. Selain itu juga mengembangkan pribadi masing-masing anggota kelompok melalui berbagai suasana yang muncul dalam kegiatan itu, baik suasana yang menyenangkan maupun yang menyedihkan.

b. Tujuan Secara Khusus

Secara khusus, tujuan dari bimbingan kelompok adalah bermaksud membahas topik-topik tertentu yang mengandung permasalahan aktual dan menjadi perhatian peserta. Melalui dinamika kelompok yang intensif, pembahasan topik-topik itu mendorong

pengembangan perasaan, pikiran, persepsi, wawasan dan sikap yang menunjang di wujudkannya tingkah laku verbal maupun nonverbal yang lebih efektif. Menurut Prayitno (2012:151),”Secara khusus bimbingan kelompok bertujuan untuk :

- 1) Melatih siswa untuk berani mengemukakan pendapatnya dihadapan teman-temannya.
- 2) Melatih siswa dapat bersikap terbuka didalam kelompok
- 3) Melatih siswa utuk dapat membina keakraban bersama teman-teman dalam kelompok khususnya dan teman diluar kelompok pada umumnya.
- 4) Melatih siswa untuk dapat mengendalikan diri dalam kegiatan kelompok.
- 5) Melatih siswa untuk dapat bersikap tenggang rasa dengan orang lain.
- 6) Melatih siswa memperoleh keterampilan social
- 7) Membantu siswa mengenali dan memahami dirinya dalam hubungannya dengan orang lain.

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditegaskan bahwa tujuan dari pelaksanaan bimbingan kelompok adalah agar siswa mampu mengembangkan dirinya dalam suasana kelompok dan membekali diri dalam persiapan ke arah yang lebih baik dalam pengambilan keputusan.

4. Komponen Bimbingan Kelompok

Ada dua komponen penting dalam bimbingan kelompok menurut Prayitno, (2012:175) yaitu, (1) pemimpin kelompok, (2) anggota kelompok.

a. Pemimpin Kelompok

Pemimpin kelompok adalah konselor yang terlatih dan mempunyai keterampilan khusus dalam menyelenggarakan bimbingan kelompok. Tugas pemimpin kelompok adalah memperhatikan *tingkat*

kesiapan anggota-anggota kelompok dalam menjalani kegiatan kelompok itu. Pemimpin kelompok secara khusus diwajibkan menghidupkan dinamika kelompok diantara semua peserta seintensif mungkin yang mengarah kepada pencapaian tujuan-tujuan umum maupun khusus dalam bimbingan kelompok. Ada beberapa hal yang harus dimiliki oleh pemimpin kelompok, yaitu :

1) Karakteristik Pemimpin Kelompok

Untuk menjalankan tugas dan kewajiban profesionalnya, pemimpin kelompok adalah seorang yang :

- a) Mampu membentuk kelompok dan mengarahkannya sehingga terjadi dinamika kelompok dalam suasana interaksi antara anggota kelompok yang bebas, terbuka, dan demokratis, konstruktif, saling mendukung dan meringankan beban, menjelaskan, memberikan pencerahan, rasa aman, menggembarakan dan membahagiakan anggota kelompoknya.
- b) Berwawasan luas dan tajam sehingga mampu mengisi meningkatkan, memperluas dan mensinergikan konten bahasa yang tumbuh dalam aktifitas kelompok.
- c) Memiliki hubungan antar personal yang hangat dan nyaman, sabar dan memberi kesempatan, demokratis dalam mengambil keputusan dan kesimpulan, jujur, disiplin dan kerja keras.

2) Peran Pemimpin kelompok

Dalam mengarahkan suasana kelompok melalui dinamika kelompok, pemimpin kelompok berperan dalam :

- a) Pembentukan kelompok, dalam hal ini pemimpin kelompok harus dapat membina agar terjadi hubungan antar anggota kelompok menuju keakraban, berkembangnya itikad dan tujuan bersama untuk mencapai tujuan kelompok, kemandirian pada diri setiap anggota kelompok sehingga masing-masing anggota kelompok mampu berbicara, dengan terbentuknya kemandirian kelompok sehingga bisa tampil beda dari kelompok lain.
- b) Penstrukturan, yaitu membahas bersama anggota kelompok tentang bagaimana aturan mainnya dalam pelaksanaan bimbingan kelompok.
- c) Tahapan kegiatan
- d) Penilaian segera hasil kegiatan
- e) Tindak lanjut layanan

b. Anggota Kelompok

Anggota kelompok merupakan salah satu unsur pokok dalam proses penghidupan kelompok. Tanpa anggota tidaklah mungkin ada kelompok. Kegiatan ataupun kehidupan anggota kelompok itu sebagian besar didasarkan atas peranan para anggotanya. Peranan kelompok tidak akan terwujud tanpa keikutsertaan aktif para anggota kelompoknya. Peranan anggota kelompok dalam bimbingan kelompok

lebih tegasnya dapat dikatakan bahwa anggota kelompok merupakan badan dan jiwa kelompok itu. Peranan yang hendaknya dimainkan anggota kelompok sesuai yang diharapkan. Prayitno (1995 : 32), menyatakan adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu terbinanya suasana keakraban dalam hubungan antar anggota kelompok.
- 2) Mencerahkan segenap perasaan dalam melibatkan diri dalam kegiatan kelompok.
- 3) Berusaha agar yang dilakukannya itu membantu tercapainya tujuan bersama.
- 4) Membantu tersusunnya aturan kelompok dan berusaha mematuinya dengan baik.
- 5) Benar-benar berusaha untuk secara efektif ikut serta dalam sejumlah
- 6) Mampu berkomunikasi secara terbuka
- 7) Berusaha membantu anggota lain
- 8) Memberikan kesempatan kepada anggota lain untuk juga menjalankan peranannya
- 9) Menyadari pentingnya kegiatan kelompok itu.

Penyelenggaraan bimbingan kelompok harus berdasarkan dinamika kelompok yang benar-benar hidup, mengarah, kepada tujuan yang ingin dicapai, dan menumbuhkan manfaat bagi masing-masing anggota kelompok. Secara singkat peranan anggota kelompok sangatlah menentukan keberhasilan dalam bimbingan kelompok. Masing-masing anggota kelompok beraktivitas langsung dan mandiri dalam bentuk :

- 1) Mendengar, memahami , dan merespon dengan tepat dan positif
- 2) Berfikir dan berpendapat
- 3) Menganalisis, mengkritik, dan bersikap
- 4) Merasa, berempati, dan bersikap

5) Berpartisipasi dalam kegiatan bersama

C. Pelaksanaan Layanan Bimbingan Kelompok

Pelaksanaan layanan bimbingan kelompok melewati beberapa tahapan diantaranya :

1. Tahap Pembentukan

Tahap ini merupakan tahap pengenalan, tahap pelibatan diri atau tahap memasukkan diri ke dalam kehidupan suatu kelompok. Pada tahap ini pada umumnya para anggota saling memperkenalkan diri dan juga mengungkapkan tujuan ataupun harapan-harapan yang ingin dicapai baik oleh masing-masing, sebagian, maupun seluruh anggota.

Prayitno (1995: 44) mengemukakan bahwa kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan pada tahap pembentukan adalah :

- a. Mengungkapkan pengertian dan tujuan kegiatan bimbingan kelompok
- b. Menjelaskan cara-cara dan asas-asas kegiatan bimbingan kelompok
- c. Saling memperkenalkan dan mengungkapkan diri
- d. Permainan penghargaan atau pengakraban

Dalam tahap pembentukan ini peranan pemimpin kelompok hendaknya memunculkan dirinya sehingga tertangkap oleh para anggota sebagai orang yang benar-benar bisa dan bersedia membantu para anggota kelompok mencapai tujuan mereka. Disini, pemimpin kelompok perlu :

- a. Menjelaskan tujuan umum yang ingin dicapai melalui kegiatan kelompok itu dan menjelaskan cara-cara yang hendaknya dilalui dalam mencapai tujuan itu.
- b. Mengemukakan tentang diri sendiri yang kira-kira perlu untuk terselenggaranya kegiatan kelompok secara baik (antara lain memperkenalkan diri secara terbuka, menjelaskan peranannya sebagai pemimpin kelompok, dan sebagainya), dan yang paling penting adalah menampilkan tingkah laku dan komunikasi yang mengandung unsur-unsur penghormatan kepada orang lain (dalam hal ini anggota kelompok), ketulusan hati, kehangatan dan empati.

Penampilan pemimpin kelompok seperti itu akan merupakan *contoh* yang besar kemungkinan akan diikuti oleh para anggota dalam menjalani kegiatan kelompoknya. Peranan utama pemimpin kelompok ialah merangsang dan memantapkan keterlibatan orang-orang baru itu dalam suasana kelompok yang diinginkan. Di samping itu, pemimpin kelompok juga perlu membangkitkan minat-minat dan kebutuhannya serta rasa berkepentingan para anggota mengikuti kegiatan kelompok yang sedang mulai digerakkan itu. Pemimpin kelompok harus mampu menumbuhkan sikap kebersamaan dan perasaan sekelompok. Peranan pemimpin kelompok dalam tahap pembentukan hendaklah benar-benar aktif. Ini tidak berarti bahwa pemimpin kelompok berceramah atau mengajarkan apa yang seharusnya dilakukan oleh anggota kelompok.

2. Tahap Peralihan

Setelah suasana kelompok terbentuk dan dinamika kelompok sudah mulai tumbuh, kegiatan kelompok hendaknya dibawa lebih jauh oleh pemimpin kelompok menuju ke kegiatan kelompok yang sebenarnya. Untuk itu perlu diselenggarakan “tahap peralihan”. Tahap transisi (peralihan) menurut Prayitno (1995: 47) dijelaskan sebagai tahap peralihan yang bertujuan membebaskan anggota kelompok dari perasaan atau sikap enggan, ragu, malu atau saling tidak percaya untuk memasuki tahap berikutnya. Pada tahap ini pemimpin kelompok menjelaskan peranan anggota kelompok dalam “kelompok bebas” (kalau kelompok itu memang “kelompok bebas”) atau “kelompok tugas” (kalau kelompok itu memang “kelompok tugas”). Pemimpin kelompok sebaiknya tidak menjadi kehilangan keseimbangan. Pendekatan langsung dan cara-cara main perintah saja, perlu dihindari. Tugas pemimpin kelompok dalam hal ini ialah membantu para anggota untuk menghadapi halangan, keengganan, sikap mempertahankan diri, dan ketidaksabaran yang timbul itu. Apabila memang terjadi, unsur-unsur ketidakserasian itu dikaji; dikenali, dan dihadapi oleh seluruh anggota kelompok; pemimpin membantu usaha tersebut sehingga diperoleh suasana kebersamaan dan semangat bagi dicapainya tujuan kelompok. Tahap kedua merupakan “jembatan” antara tahap pertama dan tahap ketiga. Ada kalanya jembatan ditempuh dengan amat mudah dan lancar, artinya para anggota kelompok dapat segera memasuki kegiatan tahap ketiga dengan penuh kemauan dan kesukarelaan.

3. Tahap Kegiatan

Karena tahap ketiga merupakan inti kegiatan kelompok, maka aspek-aspek yang menjadi isi dan pengiringnya cukup banyak, dan masing-masing aspek tersebut perlu mendapat perhatian yang seksama dari pemimpin kelompok. Prayitno (1995: 47) mengemukakan “bahwa tahap ini merupakan inti kegiatan kelompok sehingga aspek-aspek yang menjadi isi pengiringannya cukup banyak”. Pelaksanaan kegiatan kelompok ditandai dengan pemahaman permasalahan dan pembahasan permasalahan kelompok yang mengarah pada pencapaian tujuan kelompok. Tahap ketiga itu mendapatkan alokasi waktu yang terbesar dalam keseluruhan kegiatan kelompok. Dalam tahap ketiga ini saling berhubungan antar anggota kelompok tumbuh dengan baik. Saling tukar pengalaman dalam bidang suasana perasaan yang terjadi, pengutaraan, penyajian dan pembukaan diri berlangsung dengan bebas. Demikian pula, saling tanggap dan tukar pendapat berjalan dengan lancar. Para anggota bersikap saling membantu, saling menerima, saling kuat-menguatkan, dan saling berusaha untuk memperkuat rasa kebersamaan.

Dalam tahap ketiga, kegiatan “kelompok bebas” atau “kelompok tugas ditampilkan secara nyata. Pemimpin kelompok telah menjelaskan pada awal tahap kedua (tahap peralihan) tentang jenis kegiatan kelompok apa yang akan dijalani oleh kelompok pada tahap ketiga.

4. Tahap Pengakhiran

Setelah kegiatan kelompok memuncak pada Tahap Ketiga, kegiatan kelompok ini kemudian menurun, dan selanjutnya kelompok akan mengakhiri kegiatannya pada saat yang dianggap tepat. Ketika kelompok memasuki tahap pengakhiran, kegiatan kelompok hendaknya dipusatkan pada pembahasan dan penjelajahan tentang apakah para anggota kelompok akan mampu menerapkan hal-hal yang telah mereka pelajari (dalam suasana kelompok), pada kehidupan nyata mereka sehari-hari. Peranan pemimpin kelompok disini ialah memberikan penguatan (*reinforcement*) terhadap hasil-hasil yang telah dicapai oleh kelompok itu, khususnya terhadap keikutsertaan secara aktif para anggota dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh masing-masing anggota kelompok. Dalam hal ini, tugas pemimpin kelompok ada dua, yaitu pertama sejak awalnya mengenali (calon) anggota yang nantinya akan gugur di tengah jalan, dan kedua, mendorong anggota-anggota yang tampaknya akan gugur itu untuk lebih banyak lagi memanfaatkan kegiatan kelompok sehingga ia (mereka) merasa lebih kerasan mengikuti kelompok itu.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa pemimpin kelompok dituntut agar menjadikan kelompoknya itu lebih menarik dan terasa lebih bermanfaat bagi anggota kelompok. Pada akhir kegiatan hendaknya para anggota kelompok merasa telah memetik suatu hasil yang cukup berharga dari kegiatan kelompok yang diikutinya itu.