

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Pada Bab I diuraikan latar belakang penelitian, batasan dalam penelitian, identifikasi perumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan memiliki peran vital dalam mewujudkan kemajuan dan peradaban suatu bangsa. Angelina, Kartadinata, & Budiman (2021) mengemukakan komponen dalam dunia pendidikan merupakan suatu unsur yang bersifat komprehensif yang mengarah dalam keberhasilan menciptakan tingginya suatu peradaban bagi setiap bangsa. Pendidikan sebagai investasi sumber daya manusia guna mendukung keberlangsungan peradaban manusia (Irawana & Desyandri, 2019). Tolok ukur kemajuan peradaban suatu bangsa yang dimanifestasikan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dipengaruhi oleh perkembangan dunia pendidikan sebagai unsur yang bersifat holistik.

Pendidikan menjadi sarana bagi manusia untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari pengaruh tenaga pendidik. Pendidik sebagai tenaga yang profesional diwajibkan untuk memberikan layanan secara profesional. Hidayat, Ilfiandra & Kartadinata, dkk (2017) mengutarakan pendidik tidak hanya bertugas sebagai transmittor ilmu pengetahuan namun pendidik juga dituntut untuk menunjukkan kapabilitas dan profesional. Lindfors, Pettersson & Olofsson (2021) mengatakan tenaga pendidik dimasa depan memiliki tugas untuk mengembangkan kompetensi digital serta mengambil peran penting dalam dunia kerja dan proses pembelajaran dalam kondisi masyarakat abad 21. Seorang pendidik dimasa depan tidak cukup hanya dengan kompetensi pedagogik, namun harus dapat menunjukkan kemampuan profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang didukung dengan literasi digital yang baik.

Guru bimbingan dan konseling (BK) adalah tenaga pendidik yang berperan penting mewujudkan kualitas pendidikan. Ardimen (2018) mengemukakan tenaga Guru BK merupakan salah satu tenaga pendidik disamping guru, instruktur, fasilitator, dan dosen. Eksistensi Guru BK dalam satuan pendidikan nasional disebut sebagai salah satu dari kualifikasi pendidik yang setara dengan guru, dosen, tutor, pamong belajar, instruktur, fasilitator, dan widyaiswara. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 6 dinyatakan konselor sebagai pendidik yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan layanan konseling di sekolah dengan memiliki wewenang dan hak dalam pelayanan konseling. Farozin, Suwarjo & Astuti (2017) mengutarakan konselor atau guru BK sebagai kualifikasi pendidik memiliki karakteristik tugas dan ekspektasi kinerja. Keberhasilan layanan bimbingan dan konseling dipengaruhi oleh peran guru BK sebagai pelaksana secara operasional maupun secara teknik. Guru BK seharusnya memiliki kemampuan profesional berdasarkan fungsi dan peranan. Suherman, dkk (2020) mengemukakan kualitas konselor merupakan urgensi dalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling khususnya di era globalisasi. Guru BK sebagai tenaga dengan kualifikasi bimbingan dan konseling dituntut untuk dapat melaksanakan layanan secara optimal khususnya dalam pemberian layanan bimbingan dan konseling.

Profesionalitas yang ditunjukkan guru BK saat memberikan layanan berdampak terhadap perasaan puas dan bangga terhadap kinerja dan profesinya. Mora, Trejo, & Roux (2014) dalam penelitian menunjukkan identitas guru memberikan pengaruh terhadap pengembangan layanan yang profesional. Menurut Wardan (2019) profesionalisme seorang guru ditandai dengan kualitas, perasaan puas, rasa bangga, dan percaya diri dalam menjalankan tugas sebagai pekerjaan yang profesional. Kepuasan terhadap hasil kerja guru BK serta keinginan melanjutkan jabatan atau karier yang lebih tinggi, konteks *career wellbeing* merupakan topik yang tepat dalam mendeskripsikan kemampuan kerja dan peningkatan karier yang berkelanjutan sebagai aspek pengembangan karier di era digital (Potgieter, Ferreira, & Coetzee, 2019). *Career wellbeing* merupakan manifestasi guru BK untuk melihat sejauh mana guru BK puas terhadap kinerja, perasaan bangga, percaya diri, dan keinginan untuk melanjutkan karier yang lebih tinggi.

Kidd (2008) menyatakan ketika individu merasa puas dengan aspek *career wellbeing* akan cenderung menunjukkan perilaku proaktif dan adaptif untuk memperbaiki perasaan yang tidak puas. Individu dengan *career wellbeing* yang tinggi digambarkan sebagai individu yang merasa puas dengan karier dan perkembangan yang dibuat dalam karier (Rautenbach, 2015; Rothmann, 2013). Guru BK yang memberikan layanan maksimal terhadap peserta didik cenderung merasa puas terhadap kinerja serta terus berupaya untuk mengembangkan kompetensi dan kemajuan dalam karier. Sholeh (2017) mengutarakan kinerja guru berdampak terhadap motivasi, kepercayaan, perasaan puas, dan komitmen dalam menjalankan tugas. Implementasi layanan yang profesional oleh guru BK menimbulkan perasaan positif dalam diri. *Career wellbeing* ditandai dengan adanya emosi positif, prestasi, hubungan dan makna, maka dianggap sebagai keadaan psikologis positif yang dialami oleh individu (Kidd, 2008; Rothmann, 2013; Schotanus-Dijkstra, dkk 2016).

Tugas Guru BK cenderung tidak berjalan dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kurang memiliki keinginan untuk melanjutkan posisi atau jabatan yang lebih tinggi. AR & Ibrahim (2014) mengemukakan kepuasan kinerja dari guru BK belum dapat tercapai karena cenderung merasa kecewa terutama saat melaksanakan tindak lanjut layanan konseling dan pelaksanaan konseling tidak sampai tuntas. Hasil penelitian oleh AR & Ibrahim (2014) juga menunjukkan kinerja guru BK memiliki hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja yang ditunjukkan guru BK. Troy (2022) dalam penelitian menunjukkan kelelahan secara fisik dan mental yang dialami oleh konselor sekolah memberikan dampak negatif terhadap pelaksanaan program layanan konseling.

Penelitian oleh Rahmawati, Neviyarni, & Firman (2016) menunjukkan motivasi kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap pelaksanaan tugas guru BK. Keterpaduan antara motivasi kerja dan dukungan sosial memiliki dampak pada kinerja guru BK dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dukungan sosial sendiri merupakan salah satu aspek dari *career wellbeing*. Penelitian yang dilakukan oleh Turner, Thielking, & Prochazka (2022) menunjukkan dukungan sosial yang diperoleh guru di tempat kerja mempengaruhi *wellbeing* guru, hubungan kolegal yang positif, dan pengembangan profesional

guru dalam melaksanakan tugas. Saprudin (2017) mengemukakan bimbingan kinerja terhadap guru BK diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kualitas layanan serta membantu peningkatan karier sebagai tenaga yang profesional. Guru BK seharusnya memiliki perasaan puas dengan kinerja yang dilaksanakan dalam jangka waktu panjang, pencapaian karier yang saat ini dialami, serta kesiapan untuk melanjutkan karier atau jabatan yang lebih tinggi yang dapat dikonseptualisasikan sebagai *career wellbeing*.

Hasil studi awal yang dilakukan peneliti kepada 21 orang guru BK di Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 30 Mei 2023 menunjukkan *career wellbeing* berada pada kategori sedang. Karakteristik individu yang memiliki *career wellbeing* cenderung puas dengan pekerjaan yang saat ini dijalani dan adanya keinginan untuk mengembangkan diri dalam karier. Pengukuran *career wellbeing* dalam konteks Indonesia belum terdapat skala yang baku. Saat ini hanya terdapat skala *career wellbeing* yang dikembangkan oleh Coetzee, Ferreira, & Potgieter (2021) disebut sebagai *Career Wellbeing Scale (CWS)*. Penelitian terkait *career wellbeing* masih cenderung sedikit. Potgieter, Ferreira, & Coetzee (2019) mengemukakan penelitian mengenai konsep *career wellbeing* masih sedikit. *Career wellbeing* memiliki nilai esensial mengenai kondisi kognitif dan afektif dari setiap individu terutama bagi guru BK.

Pengembangan karier serta praktik *career wellbeing* merupakan ruang bagi individu untuk mengembangkan berbagai keterampilan yang diaperlike sehingga mampu menunjukkan daya saing dalam dunia kerja yang berbasis digital (Bester, dkk (2019). Implementasi pendidikan Indonesia tidak dapat terlepas dari adanya pengaruh teknologi dan juga lahirnya berbagai inovasi dalam mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Peran guru BK sebagai tenaga pendidik tentu diperlukan berbagai keterampilan guna mendukung implementasi pendidikan yang lebih inovatif serta menjunjung tinggi profesionalisme. Brown & Lent (2013) berpendapat individu yang terus-menerus mempelajari keterampilan baru dan meningkatkan keahlian cenderung lebih mudah dipekerjakan dan akan mampu beradaptasi terhadap kompleksitas lingkungan kerja yang pada akhirnya akan mendukung *career wellbeing*.

Ruang lingkup kependidikan tentu sebagai modal bagi guru BK untuk melaksanakan layanan yang profesional serta menyusun karier yang bermakna bahkan pada situasi dan kondisi sulit yang dialami. Bester (2018) mengemukakan ras, jenis kelamin, usia, kualifikasi pekerja, jabatan pekerja, dan masa kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *career wellbeing*. Penelitian Boswell, dkk (2009) menunjukkan *career wellbeing* menurun selama tahun pertama kerja tetapi tidak berubah secara signifikan selama tahun-tahun berikutnya kerja. Witter, dkk (1984) dalam studi juga menemukan terdapat hubungan positif antara kualifikasi pendidikan dan *career wellbeing*. Pendapat tersebut cenderung menunjukkan tingkat *career wellbeing* yang dimiliki oleh setiap individu dipengaruhi oleh lama bekerja dan kualifikasi pendidikan. Maka dari itu, untuk dapat mengukur *career wellbeing* bagi guru BK, penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian pembakuan instrumen alat ukur *career wellbeing* yang berbasis pada lama bekerja dan kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh guru BK.

## 1.2 Batasan Penelitian

Peneliti menetapkan batasan penelitian *Career Wellbeing*. *Career Wellbeing* merupakan suatu kondisi positif dari dalam diri individu yang menunjukkan perasaan puas terhadap hasil kerja, atau pencapaian kerja serta bagaimana individu tersebut memiliki kesiapan dalam melanjutkan karier. Aspek yang terdapat dalam *career wellbeing* meliputi karier afektif, kebermaknaan karier, dan dukungan sosial.

Penelitian *career wellbeing* di Indonesia masih sangat minim. Terdapat satu penelitian *career wellbeing* di Indonesia yang dilakukan oleh Anwar, Suhariadi, & Fajrianthi (2018). Pengukuran *career wellbeing* di Indonesia belum terdapat alat ukur yang baku. Instrumen yang baik merupakan instrumen yang telah dibakukan sehingga dapat memperoleh hasil pengukuran yang akurat. Azwar (2013) mengatakan instrumen yang baik dapat menghasilkan suatu pengukuran yang akurat dalam memperoleh berbagai informasi yang diperlukan. Instrumen baku dikategorikan sebagai instrumen yang valid dan reliabel setelah melalui proses pembakuan dalam suatu penelitian. Wright (2011) mengemukakan suatu instrumen setidaknya memiliki validitas, reliabilitas, daya beda serta tingkat kesukaran.

Validitas suatu alat ukur merupakan tingkat keabsahan atau ketepatan suatu tes dalam mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti (Sunarya, 2011).

Penggunaan alat ukur harus baku guna menunjang peneliti selanjutnya dapat menggunakan secara langsung alat ukur *career wellbeing* berdasarkan teori (Coetzee, Ferreira, & Potgieter, 2021). Muljono (2002) mengemukakan jika belum terdapat alat ukur yang baku guna mengumpulkan data terhadap suatu variabel penelitian, alat ukur untuk memperoleh suatu data variabel harus dibuat sendiri oleh peneliti. Keterbatasan pada alat ukur *career wellbeing* cenderung berpengaruh terhadap gambaran *career wellbeing* yang dimiliki bagi guru BK.

Gambaran *career wellbeing* bagi guru BK dapat dijadikan sebagai acuan dalam program pengembangan identitas profesional dan pengembangan profesi yang dikategorikan sebagai kompetensi profesional guru BK. Program yang dapat mendukung pengembangan identitas profesional dan pengembangan profesi misalnya melalui pendidikan profesi guru BK/PPG maupun pendidikan profesi konselor. Berdasarkan Peraturan Menteri pendidikan dan kebudayaan Nomor tiga (3) Tahun 2020 tentang Standar Nasional di Perguruan Tinggi, salah satu kompetensi yang harus dimiliki bagi lulusan program profesi ialah kompetensi profesional. Manifestasi tercapainya kompetensi profesional dapat dicapai dengan adanya *career wellbeing* bagi guru bimbingan dan konseling. Guru BK dengan *career wellbeing* yang tinggi akan cenderung puas dan bangga dalam menjalani profesi dan keinginan untuk mengembangkan diri menjadi guru dengan kompetensi profesional yang baik. *Career wellbeing* merupakan variabel yang cukup penting dimiliki bagi para pekerja khususnya bagi guru bimbingan dan konseling dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerjaan yang profesional. Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis membatasi penelitian pada pengembangan skala *career wellbeing* guna mendukung *career wellbeing* bagi guru BK di Indonesia.

### 1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada *career wellbeing*, perlunya *career wellbeing* yang dimiliki bagi guru bimbingan dan konseling. Dalam mengungkap *career wellbeing* bagi guru BK, maka dari itu peneliti berfokus pada pengembangan skala *career wellbeing*. Proses pengembangan skala tersebut menggunakan konstruk

Coetzee, Ferreira, & Potgieter (2021). Dalam memfokuskan riset yang dilakukan maka rumusan permasalahan yang mengarah pada pertanyaan utama yaitu, bagaimana bentuk skala *career wellbeing* yang baku?. Adapun pertanyaan penelitian yang menunjukkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana konstruksi dan desain skala *career wellbeing* bagi guru BK hasil kajian teoretik, uji pakar, dan uji empirik ?
2. Seperti apa pola standar penyekoran skala *career wellbeing* guru BK ?
3. Seperti apa hasil uji validitas skala *career wellbeing* guru BK?
4. Seperti apa hasil uji reliabilitas skala *career wellbeing* guru BK?
5. Seperti apa norma yang digunakan skala *career wellbeing* guru BK?
6. Bagaimana perbedaan profil *career wellbeing* guru BK yang berkualifikasi pendidikan S1, S2, dan PPG BK ?
7. Bagaimana perbedaan profil *career wellbeing* guru BK yang memiliki masa kerja 0-5 Tahun, 6-10 Tahun, 11-15 Tahun, dan diatas 15 Tahun ?
8. Bagaimana perbedaan profil *career wellbeing* guru BK yang bekerja di wilayah Indonesia bagian barat, Indonesia bagian tengah, dan Indonesia bagian timur ?
9. Seperti apa hubungan *career wellbeing* dengan kompetensi profesional guru BK ?
10. Seperti apa gambaran profil kompetensi profesional guru BK di Indonesia ?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu terdapat skala *career wellbeing* bagi guru BK yang memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang baku. Guna mencapai tujuan tersebut, maka dirumuskan tujuan khusus sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui konstruksi dan desain skala *career wellbeing* bagi guru BK hasil kajian teoretik, uji pakar, dan uji empirik.
2. Untuk mendapatkan pola standar penyekoran skala *career wellbeing* guru BK.
3. Untuk menguji validitas skala *career wellbeing* guru BK.
4. Untuk menguji reliabilitas skala *career wellbeing* guru BK.

5. Untuk mengetahui norma yang digunakan skala *career wellbeing* guru BK.
6. Untuk menguji perbedaan profil *career wellbeing* guru BK yang berkualifikasi pendidikan S1, S2, dan PPG BK.
7. Untuk menguji perbedaan profil *career wellbeing* guru BK dengan masa kerja 0-5 Tahun, 6-10 Tahun, 11-15 Tahun, dan diatas 15 Tahun .
8. Untuk mengetahui perbedaan profil *career wellbeing* guru BK yang bekerja di wilayah Indonesia bagian barat, Indonesia bagian tengah, dan Indonesia bagian timur.
9. Untuk mengetahui hubungan *career wellbeing* terhadap kompetensi profesional guru BK.
10. Untuk mengetahui gambaran profil kompetensi profesional guru BK di Indonesia

### 1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praksis.

#### 1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan *career wellbeing*. Selain itu, temuan ini juga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya mengenai *career wellbeing*.

#### 2. Manfaat Praksis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai instrumen yang baku untuk mengukur *career wellbeing* bagi para guru bimbingan dan konseling, serta para pekerja. Penelitian juga dapat digunakan oleh laboratorium Psikologi Pendidikan dan Bimbingan FIP UPI dalam melaksanakan pengukuran *career wellbeing*.



## 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian berpedoman pada buku penulisan karya ilmiah UPI tahun 2019. Laporan penelitian terdiri dari lima bab.

Bab satu berisi pendahuluan yang mengungkap latar belakang penelitian, batasan penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab dua merupakan kajian teori meliputi konsep dasar *career wellbeing* meliputi bimbingan karier, pengertian *career wellbeing*, aspek *career wellbeing*, faktor yang mempengaruhi *career wellbeing*, pengukuran *career wellbeing*, dan pengembangan *career wellbeing*. Bab dua juga diuraikan pembakuan instrumen *career wellbeing* meliputi pengertian pembakuan instrumen, prosedur pembakuan instrumen, sasaran pembakuan instrumen, kontribusi skala *career wellbeing* bagi bimbingan dan konseling, kompetensi profesional guru BK, penelitian terdahulu dan kerangka pikir penelitian.

Bab tiga memaparkan metode penelitian yang mencakup desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, dan prosedur penelitian.

Bab empat hasil penelitian dan pembahasan yang membahas laporan dari hasil penelitian dan pembahasan.

Bab lima menjelaskan simpulan dan rekomendasi yang berisi uraian kesimpulan temuan penelitian dan rekomendasi penelitian khususnya bagi peneliti dan guru bimbingan dan konseling sebagai sasaran dalam pengembangan instrumen.