

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab satu dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dinamika perkembangan karier saat ini menunjukkan masifnya tuntutan pekerjaan yang dialami oleh individu. Perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan ekonomi global telah mengubah cara pandang terhadap pekerjaan dan karier. Karier tidak lagi dipandang sebagai perjalanan linier dari pendidikan menuju pekerjaan tetap hingga pensiun. Sebaliknya, konsep karier kini lebih fleksibel dan dinamis, mencerminkan perubahan kebutuhan dan aspirasi individu dalam konteks ekonomi yang terus berubah. Paradigma baru menunjukkan penyesuaian karier dengan tuntutan terkini yang terdiri dari fleksibilitas dan mobilitas, pembelajaran seumur hidup, kewirausahaan dan inovasi, perubahan pekerjaan yang cepat, serta bermakna dan berkelanjutan (Drosos, 2021). Beberapa tuntutan tersebut dapat menciptakan ketidakpastian dan stres yang dapat menghambat individu dalam merencanakan masa depan karier sehingga memerlukan bantuan profesional dalam mempersiapkan karier.

Bimbingan karier diperlukan bagi individu agar mampu membuat keputusan karier yang terinformasi dengan baik mengenai jalur profesional mereka (*career path*) (Buchori & Ilfiandra, 2015; Setiyowati, 2015; M. Supriatna et al., 2021). Meskipun telah dilakukan penelitian yang cukup tentang bimbingan karier di lingkungan umum, semakin banyak pengakuan terhadap tantangan khusus yang dihadapi oleh masyarakat adat (*indigenous community*). Saat masyarakat berusaha mencapai keadilan dan inklusivitas, fokus semakin bertambah pada pemahaman terhadap keadaan unik yang dihadapi oleh masyarakat adat dalam ranah bimbingan karier (Klassen, 2014). Seringkali terpinggirkan dan dibebani oleh ketidakadilan sejarah, masyarakat adat menciptakan suatu konteks yang memerlukan pemahaman yang rumit terhadap tujuan, prinsip, dan situasi sosial-ekonomi mereka.

Nilai budaya, sejarah, dan kondisi sosial-ekonomi yang berbeda dari masyarakat adat menunjukkan perlunya pendekatan yang disesuaikan secara individual terhadap bimbingan karier.

Dalam konteks ini, banyak pendekatan bimbingan karier yang berkembang untuk membantu individu mengelola karier mereka secara efektif. Namun, sebagian besar pendekatan ini didasarkan pada nilai-nilai dan norma-norma Barat (Arthur & McMahon, 2005; Sanyata, 2012). Misalnya, pendekatan bimbingan karier tradisional seringkali menekankan pada pencapaian individu, mobilitas vertikal, dan peningkatan status ekonomi, yang tidak selalu selaras dengan nilai-nilai kolektif dan komunitas yang terinternalisasi dalam masyarakat adat. Pendekatan ini seringkali mengabaikan keragaman budaya dan keunikan sosial dari masyarakat adat, yang memiliki cara pandang dan sistem nilai yang berbeda dalam memahami konsep karier (Howard, 2024; Kharkongor & Albert, 2014).

Untuk mengatasi tantangan ini, penting untuk mengembangkan pendekatan bimbingan karier yang mempertimbangkan dan menghormati nilai-nilai budaya lokal. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Pemajuan Kebudayaan RI No. 5 Tahun 2017, yang menekankan pentingnya mengarusutamakan kebudayaan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Kebudayaan harus dipandang sebagai dasar yang memperkaya proses pendidikan dan pengembangan diri individu. Pendidikan yang berorientasi pada kebudayaan memungkinkan siswa untuk tidak hanya memahami dan menghargai warisan budaya mereka, tetapi juga menggunakannya sebagai landasan untuk mengembangkan karier mereka di masa depan (Eden et al., 2024; Nur, 2022).

Undang-Undang Pemajuan Kebudayaan RI No. 5 Tahun 2017 menggarisbawahi pentingnya pelestarian dan pemajuan kebudayaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional. Dalam konteks pendidikan, ini berarti bahwa kurikulum dan metode pengajaran harus mencerminkan dan menghargai keragaman budaya Indonesia. Bimbingan karier yang berbudaya, misalnya, dapat membantu siswa dari berbagai latar belakang budaya untuk mengidentifikasi dan mengejar jalur karier yang selaras dengan nilai-nilai dan tradisi budaya mereka.

Pendekatan bimbingan karier yang berorientasi budaya dapat mencakup berbagai strategi. Pertama, penting untuk melibatkan komunitas lokal dalam proses

pengembangan program bimbingan karier. Dengan melibatkan tokoh-tokoh adat dan pemimpin komunitas, program ini dapat disesuaikan dengan nilai-nilai dan norma-norma setempat. Kedua, materi bimbingan karier harus mencerminkan keragaman budaya dan menyoroti berbagai jalur karier yang mungkin tidak dianggap "tradisional" dalam konteks Barat, tetapi memiliki nilai penting dalam budaya lokal.

Implementasi Undang-Undang Pemajuan Kebudayaan RI No. 5 Tahun 2017 dalam konteks bimbingan karier juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan mendukung. Lingkungan ini harus memungkinkan siswa dari berbagai latar belakang budaya untuk merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan karier mereka (Fauzi, 2022). Ini dapat dicapai melalui berbagai cara, termasuk penyediaan sumber daya yang relevan, pengembangan program mentoring yang sensitif budaya, dan penciptaan ruang-ruang diskusi yang inklusif di mana siswa dapat berbagi pengalaman dan pandangan mereka.

Penting juga untuk mengakui bahwa bimbingan karier yang berorientasi budaya tidak hanya bermanfaat bagi siswa dari latar belakang budaya tertentu, tetapi juga bagi seluruh komunitas pendidikan (M. Supriatna et al., 2021). Dengan mengintegrasikan nilai-nilai budaya ke dalam bimbingan karier, dapat tercipta lingkungan belajar yang lebih kaya dan beragam, di mana semua siswa dapat belajar untuk menghargai dan memahami perbedaan budaya. Ini akan membantu mereka menjadi individu yang lebih toleran dan terbuka, yang siap untuk berkontribusi pada masyarakat yang lebih inklusif dan harmonis.

Selain itu, pendidikan yang berorientasi pada kebudayaan juga harus mencakup pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja lokal (Suyitno, 2012). Misalnya, di banyak komunitas adat, keterampilan seperti bertani, kerajinan tangan, dan pengelolaan sumber daya alam sangat penting. Program bimbingan karier yang efektif harus membantu siswa mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan ini, sehingga mereka dapat mengejar karier yang bermakna dan berkelanjutan dalam konteks budaya mereka.

Undang-Undang Pemajuan Kebudayaan RI No. 5 Tahun 2017 juga menekankan pentingnya kerjasama antara berbagai pihak dalam memajukan

kebudayaan. Dalam konteks bimbingan karier, ini berarti bahwa pemerintah, sekolah, komunitas lokal, dan sektor swasta harus bekerja sama untuk menciptakan program-program yang mendukung perkembangan karier siswa dengan cara yang menghormati dan mempromosikan kebudayaan lokal. Kerjasama ini dapat mencakup pengembangan program magang dan pelatihan kerja yang berbasis budaya, serta penyediaan dukungan finansial dan teknis bagi inisiatif-inisiatif yang bertujuan untuk memajukan kebudayaan melalui pendidikan.

Konsep karier di masyarakat adat seringkali berbeda secara fundamental dari konsep yang ada di masyarakat modern (Howard, 2024; Kharkongor & Albert, 2014; McIlveen & Patton, 2007). Misalnya, masyarakat adat seperti Baduy memiliki sistem nilai, struktur sosial, dan cara hidup yang unik yang sangat mempengaruhi persepsi mereka tentang pekerjaan dan karier. Masyarakat Baduy, yang terletak di pedalaman Banten, Indonesia, hidup dalam sistem budaya yang sangat terikat dengan tradisi dan kepercayaan leluhur, yang berbeda jauh dari pandangan modern tentang karier sebagai sebuah perjalanan individual yang terfokus pada pencapaian pribadi dan material (Dwisvimiari et al., 2021; Kartawinata, 2020). Oleh karena itu, integrasi perspektif budaya dalam bimbingan karier menjadi sangat penting untuk menciptakan pendekatan yang relevan dan efektif bagi individu dari latar belakang budaya yang beragam.

Pada masyarakat adat, karier seringkali tidak dilihat sebagai sesuatu yang linear atau progresif seperti dalam pandangan Barat. McIlveen & Patton (2007) menjelaskan bahwa konsep karier di masyarakat adat lebih terintegrasi dengan kehidupan komunitas dan seringkali bersifat holistik. Dalam banyak masyarakat adat, karier bukan hanya tentang pekerjaan atau profesi tertentu, tetapi lebih tentang kontribusi individu terhadap kesejahteraan dan keberlanjutan komunitas mereka. Hal ini sangat berbeda dengan pandangan Barat yang cenderung melihat karier sebagai perjalanan individual yang berfokus pada pencapaian profesional dan mobilitas sosial (Weston, 2021).

Berbagai penelitian telah mengkaji pendekatan bimbingan karier dalam konteks masyarakat adat di berbagai belahan dunia, menunjukkan bahwa pendekatan yang berpusat pada nilai-nilai lokal lebih efektif dan relevan. Stewart (2009) dalam penelitiannya menekankan pentingnya pendekatan konstruktivis

dalam bimbingan karier bagi masyarakat adat. Pendekatan ini menekankan bahwa individu dalam masyarakat adat seringkali melihat karier sebagai bagian dari kehidupan komunitas yang lebih luas, bukan sebagai perjalanan individual yang terpisah (Stewart, 2009). Peavy (1998) menyoroti bahwa bimbingan karier yang efektif harus mempertimbangkan konteks sosial dan budaya tempat individu tersebut berada, dan harus menghargai serta mengintegrasikan nilai-nilai komunitas dalam proses bimbingan.

Studi lain yang dilakukan Guichard & Lenz (2005) memperlihatkan bahwa pendekatan naratif dalam bimbingan karier dapat membantu individu dalam masyarakat adat untuk membangun identitas karier yang lebih otentik. Pendekatan naratif memungkinkan individu untuk menceritakan pengalaman hidup mereka dan menghubungkannya dengan konteks budaya dan komunitas mereka (Di Fabio & Bernaud, 2018; McIlveen & Patton, 2007; Shefer, 2018). Melalui narasi, individu dapat menemukan makna dan tujuan dalam karier mereka yang selaras dengan nilai-nilai dan tradisi komunitas mereka. Pendekatan ini membantu mengintegrasikan cerita hidup individu dengan konteks budaya mereka, menciptakan identitas karier yang lebih bermakna dan otentik.

Baduy, sebuah masyarakat pedalaman di Indonesia, memiliki kearifan lokal yang unik dan berharga (Andika et al., 2014; Garna, 1993). Meskipun hidup terpisah dari modernitas, mereka mempertahankan nilai-nilai tradisional yang dapat menjadi sumber daya berharga untuk pengembangan karier yang berkelanjutan. Di tengah globalisasi dan perubahan dinamis dalam dunia pekerjaan, masyarakat Baduy mungkin menghadapi tekanan untuk beradaptasi dengan perkembangan ekonomi dan sosial (Satriadi, 2015, 2016). Oleh karena itu, penting untuk merancang pendekatan bimbingan karier yang sesuai dengan konteks budaya mereka, memastikan bahwa pengembangan karier tidak hanya sesuai dengan tuntutan modernitas tetapi juga tetap melestarikan identitas dan nilai-nilai tradisional mereka.

Dalam konteks metodologi penelitian, pendekatan etnografi realis dipilih untuk menjelajahi makna-makna yang terkandung dalam pengalaman karier masyarakat Baduy. Ini memberikan kesempatan untuk memahami persepsi mereka terhadap karier, optimisme, dan bagaimana kearifan lokal dapat diintegrasikan ke

dalam proses bimbingan karier. Metode ini juga memungkinkan pengembangan model yang lebih kontekstual dan relevan dengan kebutuhan masyarakat Baduy.

Secara keseluruhan, penelitian ini mencerminkan upaya untuk menciptakan pendekatan yang holistik dalam pengembangan karier berbasis nilai-nilai *indigenous* Baduy. Melibatkan kearifan lokal dalam bimbingan karier adalah langkah progresif menuju pembangunan yang berkelanjutan dan melestarikan identitas budaya. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan baru, menginspirasi inovasi dalam pendekatan bimbingan karier, dan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan karier.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Bimbingan karier dengan pendekatan yang berbasis budaya menjadi penting untuk mengakomodasi nilai-nilai dan cara pandang yang berbeda. Penelitian Kharkongor & Albert, (2014) menunjukkan bahwa pendekatan karier yang holistik, yang memperhitungkan aspek emosional, sosial, dan spiritual, lebih cocok bagi pengembangan karier masyarakat setempat dibandingkan pendekatan Barat yang lebih materialistik dan individualistik. Konsep karier di masyarakat adat seringkali berbeda secara fundamental dari konsep yang ada di masyarakat modern (Leong & Pearce, 2014). Hal ini termasuk dalam bagaimana mereka memandang pekerjaan sebagai bagian dari kontribusi mereka terhadap komunitas dan pelestarian budaya, bukan sekadar sarana untuk mencapai kesejahteraan pribadi (Christian et al., 2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dalam literatur mengenai bimbingan karier berbasis *indigenous* di Indonesia. Secara umum, penelitian mengenai bimbingan dan konseling (BK) berbasis *Indigenous* di Indonesia sudah dilakukan oleh Sari & Setiawan (2020) yang meneliti BK dengan perspektif *Indigenous* Etnik Banjar, Mahmud (2018), Marhamah & Murtdlo (2015), dan Mulawarman et al. (2024) yang menganalisis konseling dengan nilai-nilai *indigenous* para tokoh yang berasal dari Jawa, serta Aswar et al. (2023) yang meneliti konsep konseling berdasarkan budaya Bugis. Beberapa penelitian tersebut menganalisis nilai-nilai budaya yang dapat diintegrasikan dalam bimbingan dan konseling. Hal itu menunjukkan adanya peluang penajaman analisis bimbingan dan konseling yang berfokus pada karier dengan berdasar pada kearifan lokal, terutama dalam konteks masyarakat Baduy yang memiliki tradisi dan nilai-nilai unik. Oleh

karena itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi baru terhadap literatur dengan menganalisis pola bimbingan karier yang berdasarkan kekayaan budaya Baduy.

Penelitian " Bimbingan Karier *Indigenous* Pada Keluarga Baduy: Studi ke Arah Pengembangan *Ethno-Career Guidance*" diharapkan dapat mengisi celah ini dengan merinci cara kearifan lokal Baduy dapat diterapkan dalam bimbingan karier modern. Hal ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang dapat diadopsi oleh praktisi bimbingan karier dan pihak-pihak terkait. Selain itu, penelitian ini relevan dengan upaya pelestarian budaya dan identitas lokal. Masyarakat Baduy menghadapi risiko kehilangan nilai-nilai budaya mereka akibat tekanan modernisasi. Dengan mengembangkan pendekatan bimbingan karier berbasis *Indigenous* Baduy, penelitian ini dapat berkontribusi pada pelestarian dan penguatan keberlanjutan nilai – nilai tradisional Baduy dalam konteks bimbingan karier.

Berdasarkan identifikasi penelitian, rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Nilai-nilai kehidupan apa yang melandasi karier masyarakat Baduy?
- 1.2.2. Bagaimana *ngahuma* menjadi bentuk ketaatan bagi masyarakat Baduy?
- 1.2.3. Seperti apa pola bimbingan karier *indigenous* pada keluarga Baduy?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menemukan fakta tentang pola bimbingan karier *indigenous* pada keluarga Baduy sebagai upaya dalam pengembangan *ethno-career guidance*. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh fakta tentang 1) nilai-nilai kehidupan yang melandasi karier masyarakat Baduy; 2) *ngahuma* sebagai bentuk ketaatan pada adat, dan 3) *papagah*, *picontoeun*, dan *ngilu gawe* sebagai pola bimbingan karier pada keluarga Baduy.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai Bimbingan Karier *Indigenous* Pada Keluarga Baduy: Studi ke Arah Pengembangan *Ethno-Career Guidance* memberikan manfaat secara teoretis dan praktis dalam bidang bimbingan dan konseling. Secara teoretis penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang internalisasi kearifan lokal dalam layanan bimbingan karier. Sementara secara praktis hasil penelitian dapat membantu dalam pengembangan strategi bimbingan karier yang lebih kontekstual dan sesuai dengan nilai-nilai lokal. Selain itu,

informasi yang diperoleh dapat memberikan sumbangan signifikan dalam literatur bimbingan karier dan menambah pemahaman tentang pengaruh kearifan lokal dalam konteks ini.

1.5. Struktur Organisasi Tesis

Struktur organisasi tesis terdiri dari lima bab, diantaranya sebagai berikut.

BAB I berisi Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

BAB II memaparkan Kajian Teori Konseling *Indigenous* dan Bimbingan Karier Masyarakat Baduy yang terdiri dari tinjauan teori *indigenous* untuk kepentingan bimbingan dan konseling, teori konseling *indigenous*, bimbingan karier pada masyarakat Baduy, perkembangan penelitian bimbingan dan konseling *indigenous*, serta kerangka teoretik bimbingan karier *indigenous* Baduy.

BAB III berisi Metode Penelitian yang terdiri dari paradigma penelitian, desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, prosedur pengumpulan data, prosedur analisis data, serta isu etik terkait penelitian.

BAB IV berisi Temuan dan Pembahasan yang terdiri dari nilai-nilai kehidupan yang melandasi karier masyarakat Baduy, *ngahuma* sebagai bentuk ketaatan pada adat, serta *papagah*, *picontoeun*, dan *ngilu gawe* sebagai pola bimbingan karier pada keluarga Baduy.

BAB V berisi Simpulan dan Rekomendasi hasil penelitian.