

BAB I

PENDAHULUAN

Bab pertama disertasi membahas urgensi dan arah penelitian. Pokok bahasan yang dipaparkan yaitu latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah, maksud dan tujuan, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran penting dalam pembangunan suatu negara dan guru memiliki peran kunci dalam sistem pendidikan serta berpengaruh pada generasi masa depan. Kepuasan karier guru diidentifikasi memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pengajaran, motivasi, retensi guru, dan hasil belajar siswa (Smith & Ingersoll, 2004; Weeks, 2019). Kepuasan karier dan kepuasan kerja memiliki kaitan yang erat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli, terdapat hubungan positif antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja (Forito, 2003; Dewi, 2021; Sudarmawan, 2007).

Almalki (2017) hasil penelitian menunjukkan kepuasan karier dan kepuasan kerja adalah dua aspek yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi. Wanberg & Banas (2000) menggambarkan kepuasan karier sebagai keadaan afektif positif atau kepuasan yang didapat dari pekerjaan. Kepuasan karier dan kepuasan kerja saling berhubungan tetapi berbeda. Kepuasan kerja berfokus pada kepuasan sehari-hari dalam tugas pekerjaan, kepuasan karier lebih terkait dengan pencapaian tujuan jangka panjang dan kesesuaian nilai-nilai dengan jalur karier. Kepuasan karier seseorang dapat diasosiasikan dengan hasil kinerja sehingga kepuasan karier yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang (Pendong & Riane, 2021). Hasil penelitian Haryanti (2020) menunjukkan kepuasan karier guru dapat mempengaruhi interaksi guru dan siswa dalam pembelajaran. Kepuasan karier yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kualitas interaksi guru dengan siswa, yang dapat berdampak positif pada minat belajar siswa.

Beberapa peneliti lainnya (Ilyasir, 2016; Miyarti et al, 2023; Jayanti et al, 2021; Suwartini et al, 2022) mendukung temuan kepuasan karier guru yang tinggi memberikan dampak positif bagi sekolah, baik dalam hal kinerja guru, kualitas pendidikan, motivasi siswa, maupun citra sekolah di masyarakat. Selain itu, kepuasan karier guru dapat mempengaruhi layanan guru di kelas pada siswa. Guru yang merasa puas dengan karier dan pekerjaannya cenderung lebih kreatif, efektif,

dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat memberikan layanan yang lebih baik pada siswa (Miyarti et al, 2023; Pujiyanti & Handayani; 2012).

Penelitian mengenai kepuasan karier dan kinerja guru bimbingan dan konseling menyoroti beberapa faktor kunci. Kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja konselor (Asni, 2020). Sertifikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja yang selanjutnya mempengaruhi kinerja konselor (Kanto et al., 2014). Guru bimbingan dan konseling berperan penting dalam mendukung persiapan karier siswa melalui konseling individu, pengembangan keterampilan, dan dukungan sosial (Refid Samudra & Wangid, 2024). Tingkat kompetensi profesional di antara konselor berbeda-beda, dan beberapa hal memerlukan peningkatan, seperti penguasaan konsep penilaian dan pemahaman kebutuhan siswa (Wijaya et al., 2019). Dalam meningkatkan efektivitas konselor, sekolah harus mengembangkan program pengembangan karier yang komprehensif, termasuk pameran karier dan peluang mentoring (Samudra & Wangid, 2024). Selain itu, penguatan kepuasan kerja dan peningkatan kompetensi profesional sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja dan kepuasan karier guru bimbingan dan konseling (Asni, 2020; Wijaya et al, 2019).

Penelitian kepuasan karier di Indonesia telah mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil karier. Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan perbandingan sosial ditemukan memiliki dampak terbatas terhadap kepuasan karier dan niat berpindah (Herachwati et al., 2018). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karier berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada guru SMK (Daryanto, 2014). Bagi dosen perguruan tinggi, perilaku inovatif dan sikap loyal berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan karier, dengan kinerja sebagai variabel *intervening* (Endah Winarti Hs, 2015). Pemberdayaan psikologis berperan dalam hubungan antara jangkak karier dan kepuasan kerja bagi akademisi di perguruan tinggi negeri di Indonesia (Meiliani, 2014). Studi-studi ini menyoroti kompleksitas kepuasan karier di Indonesia, dan menekankan pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor seperti dukungan organisasi, sifat individu, karakteristik pekerjaan, dan nilai-nilai budaya ketika mengkaji hasil karier dalam konteks Indonesia.

Laporan riset tentang kepuasan karier guru BK masih relatif sangat sedikit. Kebanyakan riset terdahulu tentang kepuasan karier guru secara umum, tidak secara fokus mengkaji kepuasan karier, tetapi fokus pada beberapa hal yang secara tidak langsung berkaitan dengan kepuasan karier seperti kepuasan kinerja dll. Misalnya, penelitian Ilyasir (2016) serta penelitian Mustika dan Syamsuddin

(2022) menyimpulkan kepuasan karier guru memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja di kelas, termasuk motivasi, komitmen, keterlibatan kerja, dan keyakinan diri guru. Pada kedua penelitian tersebut tidak menerangkan bagaimana profil dari kepuasan karier guru apakah berada pada level memuaskan atau belum memuaskan. Penelitian Djatmiko (2018) tentang kepuasan kerja guru dengan metode analisis jalur yang melibatkan 183 guru SMK di Kota Medan menunjukkan insentif memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru, gairah kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru, kepuasan kerja juga berpengaruh langsung terhadap prestasi guru, insentif dan gairah kerja keduanya berpengaruh langsung terhadap prestasi guru, dan insentif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap prestasi guru melalui kepuasan kerja. Subjek penelitian tersebut bukanlah guru BK.

Greenier, Saft & Pfitzner (2019) menemukan faktor dukungan dari kepala sekolah dapat berkontribusi pada kepuasan karier dan retensi guru. Selanjutnya penelitian Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006) menegaskan tingkat kepuasan karier guru dapat mempengaruhi tingkat burnout dan keterlibatan kerja. Hal ini didukung oleh Niven, Sprigg, dan Armitage (2019) yang menerangkan tingkat kepuasan karier guru dapat dipengaruhi oleh tingkat otonomi dan dukungan yang guru terima.

Kepuasan karier bagi guru BK penting untuk memotivasi dalam meningkatkan kualitas bimbingan dan layanan (Atmarno et al., 2020). Konseling karier memainkan peran penting dalam membimbing siswa dalam membuat pilihan yang tepat mengenai jalur karier siswa (Masdonati et al., 2009). Oleh karena itu, penting bagi guru BK, untuk merasa puas terlebih dahulu dengan karier guru BK sendiri (Diogo et al., 2020).

Penelitian Smith et al (Demirel & Yazgünoğlu, 2013) menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karier guru BK di berbagai negara. Penelitiannya menemukan dukungan dari sekolah, kesempatan untuk pengembangan diri, dan pengakuan terhadap peran sebagai guru BK merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan karier. Penelitian oleh Jones et al (2012) menganalisis perbedaan kepuasan karier guru BK antara berbagai negara dengan fokus pada faktor-faktor budaya dan sistem pendidikan yang mempengaruhinya.

Penelitian tentang kepuasan karier pada konselor atau guru BK masih relatif sedikit. Penelitian Sink & Stroh (2003) menunjukkan pemberdayaan dan hubungan antara pemimpin dan anggota berkontribusi pada kepuasan karier konselor, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Cai & Guo (2019) menemukan identitas profesional yang kuat berhubungan dengan tingkat

kepuasan karier konselor yang lebih tinggi. Kim & Ryu (2021) menjelaskan identitas profesional dan kepuasan karier berpengaruh positif terhadap kinerja konselor. Diterangkan lebih detail, mengenali faktor-faktor dan memberikan dukungan yang tepat, termasuk pengakuan, pengembangan profesional, dan otonomi dapat membantu meningkatkan kepuasan karier guru BK dan konselor sehingga berdampak positif pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Smith *et al.* (Jarkawi *et al.*, 2017) menunjukkan kepuasan karier guru BK memiliki hubungan langsung dengan kesejahteraan psikologis. Johnson (Jarkawi *et al.*, 2017) menemukan faktor-faktor seperti dukungan kepemimpinan sekolah, peluang pengembangan profesional, dan hubungan dengan siswa memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan karier guru BK. Temuan-temuan tersebut memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karier guru BK dan dapat menjadi landasan utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru BK.

Kepuasan karier pendidik memiliki dampak yang signifikan pada bidang pendidikan, siswa, dan masa depan guru. Berdasarkan beberapa teori dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan pendidik yang merasa puas dengan karier cenderung memberikan pengajaran yang lebih baik, meningkatkan motivasi siswa, dan mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi. Bahkan, kepuasan karier pendidik berhubungan dengan retensi guru yang lebih baik dan mengurangi pergantian guru, yang penting untuk menjaga stabilitas dan kontinuitas dalam sistem pendidikan. Penelitian Ingersoll (2001) menunjukkan tingginya tingkat pergantian guru dan kekurangan guru dapat berdampak negatif pada pendidikan. Kepuasan karier pendidik menjadi faktor yang berhubungan dengan retensi guru BK yang lebih baik dan mengurangi masalah kekurangan guru BK. Kyriacou (2001) menyatakan guru BK yang merasa puas dengan karier cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada pengajaran dan kesejahteraan siswa. Hargreaves (2000) memberikan wawasan tentang pentingnya pengembangan profesional dalam meningkatkan kepuasan karier guru BK.

Kepuasan karier Bidang Konseling (BK) di Indonesia belum diteliti. Penting diidentifikasi profil kepuasan karier guru BK di Indonesia atau lebih spesifik di beberapa wilayah di Indonesia. Keterbatasan referensi yang menerangkan profil kepuasan karier guru BK membuat peneliti melakukan survei pendahuluan mengenai tingkat kepuasan kerja karier guru BK. Subjek yang dipilih adalah guru-guru BK di SMK Kota Tasikmalaya atas pertimbangan kemitraan antar instansi

dalam program implementasi Tridharma perguruan tinggi bersama mitra. Diperoleh 40 responden guru BK yang tergabung dalam MGBK tahun 2023 dengan mayoritas (sekitar 77,5%) perempuan. Responden memiliki rentang usia 22 hingga 50 tahun, dan pekerja yang lebih tua cenderung memiliki tingkat kepuasan karier yang setara atau lebih tinggi daripada yang lebih muda. Sebagian besar responden memiliki gelar sarjana sekitar 62,5%, yang berhubungan positif dengan tingkat kepuasan karier.

Data didapat dengan serangkaian instrumen dengan menggunakan Skala Kepuasan Karier (CSS) yang memiliki keandalan internal yang baik setelah divalidasi. Hasil penelitian menunjukkan peluang karier di antara guru BK perempuan dan laki-laki hampir setara, namun stereotip gender dan akses ke mentor serta jaringan sosial mempengaruhi kepuasan karier guru perempuan. Mayoritas responden melaporkan tingkat kepuasan karier sedang sekitar 65%, dengan sebagian mengalami tingkat kepuasan tinggi sekitar 17,5% atau rendah sekitar 17,5%. Faktor-faktor seperti pencapaian, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, pengakuan, dan kesesuaian dengan minat dan nilai-nilai pribadi mempengaruhi kepuasan karier. Hasil kualitatif diperoleh melalui wawancara. Diperoleh keterangan kualitas sekolah yang tinggi berdampak positif pada kepuasan karier guru. Dukungan dari kepala sekolah, lingkungan kerja yang mendukung, sumber daya yang memadai, dan atmosfer pembelajaran yang positif juga berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja guru bimbingan dan konseling.

Penelitian tentang kepuasan karier memerlukan pengamatan komprehensif melalui pengalaman dan jangka waktu panjang yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti posisi, gaji, promosi, kesuksesan karier yang bersifat subjektif, dan penilaian atas pencapaian karier sendiri. Lamanya masa kerja dalam suatu jabatan dan total waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan memiliki korelasi positif dengan tingkat kepuasan karier. Kepuasan karier dan kesuksesan dalam pekerjaan adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan pribadi, kepuasan dalam aspek profesional, keterlibatan dalam karier, kepuasan yang mendasar, harga diri dan pengembangan diri (Judge et al, 2001).

Temuan peneliti pada studi pendahuluan tentang aspek kepuasan batin menjadi faktor yang muncul teridentifikasi berpengaruh pada kepuasan karier sejalan dengan teori konseling Islam. Konsep kepuasan karier menurut Islam melibatkan pemahaman pekerjaan dan karier bukan hanya tentang mencari nafkah atau mencapai tujuan materi, tetapi juga tentang memenuhi tuntutan agama dan menjadi tulang punggung umat dalam membangun masyarakat yang lebih baik (Mardiyana,

2017). Konsep kepuasan karier menurut Islam melibatkan pemahaman pekerjaan dan karier seharusnya selaras dengan nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsip moral (Muhammad Ali, 2017).

Kepuasan karier guru menurut Islam dapat dilihat dari perspektif pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat (Heryanto et al., 2020). Guru BK yang menjalani karier dengan penuh kesadaran dan ikhlas, serta bertujuan untuk memberikan manfaat kepada siswa-siswanya dan masyarakat secara keseluruhan, akan merasakan kepuasan yang mendalam dalam karier (Udin, 2020). Islam juga menekankan pentingnya menjalani karier sebagai guru dengan akhlak yang baik dan memberikan teladan (Djama & Zebua, 2020).

Ajaran Islam, terdapat beberapa prinsip dan nilai yang dapat mempengaruhi kepuasan karier seseorang (Muslimah, 2019). Salah satu faktor utama yang berhubungan dengan ajaran Islam dan dapat mempengaruhi kepuasan karier adalah konsep "Barakah". Mempraktikkan prinsip-prinsip Islam dalam karier, seseorang diyakini akan memperoleh keberkahan dalam pekerjaan, seperti kesempatan, rezeki yang halal, dan hasil yang berlipat ganda (Qalam, 2021). Konsep adil dan amanah juga sangat penting dalam ajaran Islam. Seorang pekerja yang memegang prinsip keadilan, amanah, dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya diyakini akan merasakan kepuasan karier yang lebih tinggi. Memperlakukan rekan kerja, atasan, dan bawahan dengan adil serta menjaga kepercayaan yang diberikan adalah bagian penting dari prinsip-prinsip ajaran Islam yang dapat mempengaruhi kepuasan karier seseorang (Ikwan, 2020).

Rasa syukur (syukur) memainkan peran penting dalam psikologi Islam, yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan hubungan sosial. Membangun kepribadian yang bersyukur melibatkan rasa syukur hati, verbal, dan berbasis tindakan, dengan metode praktis seperti memuji **اللَّهُ سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى** dan meditasi (Ningsih et al., 2024). Bagi wanita karier, Islam mengizinkan karier yang selaras dengan kodrat dan hak-hak wanita, dengan menekankan pentingnya menjaga kehormatan, martabat, dan kepatuhan pada prinsip-prinsip Islam. Namun, menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan tetap menjadi tantangan bagi wanita karier (Ermawati, 2015).

Layanan bimbingan dan konseling (BK) dapat berperan penting dalam membantu mengembangkan kepuasan karier guru. Penelitian oleh Oliveira et al. (2019) menunjukkan konseling karier dapat mempengaruhi kepuasan kerja lulusan perguruan tinggi. Penelitian oleh Freeman, Lenz, dan Reardon (2017) menunjukkan konseling karier dan manajemen dapat membantu lulusan baru memperluas pandangan tentang kesuksesan karier dan merasa puas dengan

karier. Penelitian Peng, Shih, dan Chang (2020) menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen karier saling terkait pada pustakawan awal karier. Hasil penelitian sebelumnya mendukung pandangan layanan bimbingan dan konseling memiliki dampak yang positif terhadap pengembangan kepuasan karier individu. Bimbingan dan konseling dapat membantu individu memahami diri, mengembangkan keterampilan, dan memiliki pandangan yang realistis tentang karier, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaan.

Peningkatan kepuasan karier dapat dicapai melalui penerapan berbagai pendekatan konseling karier yang tepat dan terarah. Penelitian Rosada (2016) menyatakan konseling *Person-Centered Therapy* berfokus pada mendengarkan dan memahami karyawan secara empati. Konselor menciptakan lingkungan yang mendukung karena konseli merasa didengar dan diterima sepenuhnya. Teknik-teknik seperti refleksi, empati, dan penghargaan dapat digunakan untuk membantu karyawan mengembangkan pemahaman diri dan mencapai kepuasan karier. Model Konseling *Person-Environment Fit* berfokus pada kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja. Teknik-teknik seperti analisis lingkungan kerja dan penyesuaian lingkungan kerja dapat digunakan untuk membantu karyawan mencapai kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja (Cahya Wulan, Komalasari, & Badrujaman, 2018). Model Konseling *Rational Emotive Behavior Therapy* (REBT) berfokus pada mengubah pola pikir negatif menjadi pola pikir yang lebih positif dan rasional. Teknik-teknik seperti identifikasi pikiran negatif dan penggantian pikiran negatif dengan pikiran positif dapat digunakan untuk membantu karyawan mencapai kepuasan karier (Santi, Suranata, & Dharsana, 2014).

Konseling Desain Kehidupan (LDC) telah muncul sebagai paradigma baru dalam intervensi karier, menawarkan pendekatan holistik dan kontekstual untuk mengatasi tantangan abad ke-21 (Hartung, 2016). Penelitian terbaru berfokus pada evaluasi efektivitas intervensi LDC, dengan penelitian yang meneliti berbagai format termasuk intervensi individu, kelompok, dan *online* (Lewis & Domene, 2021). Tindakan konselor yang memfasilitasi perubahan konseli di LDC telah diidentifikasi, seperti mengeksplorasi konstruksi asli, menafsirkan tema, dan memfasilitasi proses rekonstruksi (Tian et al., 2020). Meskipun LDC menjanjikan, tantangannya masih ada, termasuk perlunya metodologi penelitian yang lebih beragam dan perhatian terhadap konseli dari berbagai latar belakang (Wen et al., 2022). Penelitian di masa depan harus menyeimbangkan studi kasus dengan desain eksperimental dan memvalidasi temuan pada populasi yang berbeda (Lewis & Domene, 2021). Selain itu, terdapat potensi untuk mengintegrasikan praktik LDC dengan

pendekatan konseling dan psikoterapi yang lebih luas untuk mengembangkan intervensi baru (Lewis & Domene, 2021; Hartung, 2016).

Konseling desain kehidupan (LDC) telah muncul sebagai pendekatan inovatif terhadap intervensi karier, menawarkan keunggulan dibandingkan metode tradisional. LDC bertujuan untuk membantu individu membangun kehidupan dan karier yang bermakna di dunia yang semakin tidak menentu (Wen et al., 2020). Hal tersebut meningkatkan kemampuan beradaptasi karier, yang penting untuk mengelola karier secara efektif (Prasetya et al., 2022). LDC mendorong kesadaran diri dan otonomi yang lebih besar dalam mengembangkan karier dan jalur kehidupan (Fabio, 2016). LDC menekankan kerangka kontekstual, seumur hidup, holistik, dan preventif yang berfokus pada peningkatan aktivitas, kemampuan beradaptasi, narasi, dan intensionalitas dalam pengembangan karier (Hartung, 2016). Meskipun LDC menjanjikan dengan menghadapi tantangan seperti terbatasnya akses terhadap konseling yang ditargetkan, kurangnya konselor terlatih, dan kurangnya metode penilaian yang sesuai (Wen et al., 2020). Terlepas dari tantangan-tantangan, penelitian menunjukkan bahwa LDC dapat efektif dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karier dan kepuasan karier secara keseluruhan (Prasetya et al., 2022; Fabio, 2016).

Penelitian lain yang dapat digunakan untuk mengembangkan kepuasan karier guru BK adalah model konseling desain kehidupan (*Life Design counseling/LDC*). Kelebihan Konseling *Life Design* adalah pendekatan konseling yang bertujuan untuk membantu individu dalam merencanakan dan mencapai tujuan hidup yang bermakna dan memuaskan (Savickas et al., 2009). Konseling *Life Design Counseling* banyak digunakan dalam pengambilan keputusan karier dan perkembangan personal (Savickas, 2012).

Konseling *Life Design* membantu individu dalam mengembangkan rencana karier yang mempertimbangkan aspek-aspek kehidupan yang lebih luas, seperti nilai-nilai, minat, dan gaya hidup (Savickas, 2005). *Konseling Life Design* relevan dalam meningkatkan kepuasan karier, terutama dalam konteks pendidikan dan pengembangan karier (Gati, Krausz, & Osipow, 1996; Leung, Wong, & Chen, 2011; Rossier & Van Eerde, 2015). Penelitian oleh Prasetya, Fatma, Awalya (2022) menunjukkan konseling karier *Life Design* mampu meningkatkan adaptabilitas karier siswa. Rina (2018) dalam penelitiannya secara empiris menunjukkan konseling karier *Life Design* terbukti efektif dalam mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa. Cardoso, et al. (2016) menemukan dalam hasil penelitian Konseling Desain Kehidupan (LDC) memiliki kontribusi terhadap perubahan kepastian vokasional pada klien, tetapi tidak memiliki dampak

signifikan pada kematangan karier. Sesi-sesi LDC yang dilakukan pada seorang remaja pertengahan usia menghasilkan perubahan yang signifikan dalam tingkat kepastian terkait pilihan vokasional tetapi perubahan signifikan tidak ditemukan.

Fabio & Maree (2011) hasil penelitian menunjukkan penggunaan konseling desain kehidupan berbasis kelompok dengan menggunakan wawancara cerita karier memiliki efektivitas dalam mengurangi kesulitan pengambilan keputusan karier dan meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier. Wen, Chen & Gu (2020) hasil penelitian menunjukkan era globalisasi dan ketidakpastian, penting bagi individu untuk merancang kehidupan sendiri, terutama dengan dampak pandemi COVID-19. Konseling *Life Design* (LDC) menawarkan pendekatan yang berpotensi membantu individu membangun kehidupan yang bermakna dan sesuai nilai-nilai pribadi. Meskipun memiliki keunggulan dalam perspektif karier dan nilai lintas budaya, LDC menghadapi tantangan akses, kurangnya konselor terlatih, dan metode penilaian yang cocok. Konseling *Life Design* (LDC) relevan untuk membantu individu menghadapi kompleksitas dunia kerja dan merancang kehidupan yang memuaskan. Konseling desain kehidupan juga membantu individu mengeksplorasi karier yang sesuai dengan panggilan hidup dan memahami bagaimana keputusan saat ini dapat mempengaruhi perkembangan karier di masa depan (Savickas, 1997; Duffy, 2013; Lenz & Pritchard, 2015; Dik & Duffy, 2009; Johnston & Stewart, 2010).

Penelitian menunjukkan konseling *Life Design* (LDC) memiliki dampak positif dalam meningkatkan kepuasan karier dan membantu individu mengambil keputusan karier yang lebih baik di masa depan (Rossier & Van Eerde, 2015; Santilli, Marcionetti, Rochat, et al. 2019). Hasil penelitian juga menunjukkan nilai-nilai kerja, karakteristik pekerjaan, dan kebutuhan psikologis berperan mempengaruhi kepuasan karier guru (Maeng & Ko, 2012). Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karier guru dan untuk menguji efektivitas konseling *Life Design* (Sayuti, 2017; Nota, et al. 2019; Santilli, Marcionetti, Rochat, et al. 2019). Penelitian yang melibatkan populasi lain dan bidang pekerjaan yang berbeda juga diperlukan untuk mengevaluasi generalisasi hasil penelitian terkait penggunaan konseling *Life Design* (Santilli, Marcionetti, Rochat, et al. 2019).

Konseling *Life Design*, sebagai pendekatan yang berfokus pada pemahaman diri, eksplorasi dunia kerja, perumusan tujuan, dan implementasi rencana tindakan, menawarkan potensi besar dalam membantu guru BK mengembangkan kepuasan karier. Terdapat penelitian Konseling *Life*

Design dalam berbagai konteks, namun penelitian yang secara khusus mengeksplorasi penggunaannya dalam meningkatkan kepuasan karier guru BK masih terbatas. Latar belakang masalah menggarisbawahi pentingnya penyelidikan lebih lanjut tentang potensi *Konseling Life Design* sebagai alat yang efektif dalam meningkatkan kepuasan karier guru BK. Penelitian yang lebih mendalam yang dapat memberikan wawasan lebih baik tentang guru BK dapat memanfaatkan pendekatan *konseling Life Design* untuk merencanakan dan mengembangkan karier dengan lebih efektif, yang akan memberikan manfaat positif bagi siswa yang guru BK layani.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Pengaruh empiris dari layanan bimbingan dan konseling terhadap tingkat kepuasan karier para guru memiliki potensi yang signifikan. Bimbingan dan konseling mampu memberikan bentuk dukungan dan arahan yang konkret kepada para guru dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja BK memiliki kapabilitas untuk membantu guru dalam mengembangkan strategi efektif untuk mengelola stres serta membantu dalam perencanaan serta pencapaian tujuan karier yang lebih terfokus.

Bimbingan dan konseling secara substansial dapat membantu para guru dalam mengidentifikasi minat, bakat, serta nilai-nilai yang sejalan dengan perkembangan karier. Guru dapat diarahkan untuk mengambil langkah-langkah nyata guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Peran bimbingan dan konseling dalam membantu meningkatkan kepuasan karier guru menjadi semakin penting dalam konteks pendekatan yang berbasis bukti dan memiliki dasar empiris.

Karier merupakan perjalanan hidup yang panjang dan penting bagi setiap individu (Savickas et al., 2009). Karena karier tidak hanya berperan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga memberikan kepuasan dan keberhasilan pribadi (Ayriza et al., 2020). Keyakinan dan praktik keagamaan terbukti memberikan dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan individu, termasuk kepuasan terhadap karier (Asutay et al., 2021). Sebuah studi yang dilakukan oleh Johnson dan Smith (Day, 2005) menyatakan individu yang melaporkan tingkat keyakinan dan praktik keagamaan yang lebih tinggi juga cenderung memiliki tingkat kepuasan karier yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan keyakinan agama dapat memberi individu tujuan, makna, dan kepuasan dalam karier (Duffy et al., 2010).

Pengaplikasian nilai-nilai religius Islam dalam konseling *Life Design* dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membantu guru BK memahami dan membimbing siswa dalam merencanakan karier dan kehidupan. Memasukkan nilai-nilai religius Islam, guru BK dapat memberikan pandangan yang holistik dan komprehensif dalam membantu siswa menghadapi tantangan dan mengambil keputusan penting dalam kehidupan (Manuele-Adkins, 1992; Wahidah et al., 2019; Baqiah, 2020).

Konsep Konseling *Life Design* mampu secara positif mempengaruhi perkembangan dan peningkatan kepuasan karier individu. Pendekatan Konseling *Life Design*, individu didorong untuk melakukan eksplorasi mendalam terhadap minat, bakat, nilai-nilai, dan tujuan hidup. Ini dilakukan melalui proses refleksi, analisis pribadi, dan eksplorasi berbagai pilihan karier yang sesuai dengan preferensi dan tujuan hidup. Praktiknya individu diberikan panduan untuk mengidentifikasi koneksi antara potensi diri dan peluang karier yang relevan.

Konseling *Life Design* tidak hanya membantu individu dalam pemilihan karier, tetapi juga membekali dengan keterampilan adaptasi dan fleksibilitas yang penting dalam menghadapi perubahan dinamika pasar kerja. Dalam konteks globalisasi dan transformasi ekonomi yang cepat, individu perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan mengembangkan strategi baru dalam meraih kepuasan karier.

Konseling *Life Design* memiliki potensi kuat dalam membantu individu mengembangkan kepuasan karier melalui proses eksplorasi diri yang mendalam, identifikasi tujuan karier yang lebih jelas, serta pilihan karier yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi. Berdasarkan latar belakang penelitian rumusan masalah secara umum adalah bagaimana model konseling *Life Design* untuk mengembangkan kepuasan karier guru BK. Pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kecenderungan kepuasan karier guru BK se-Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana validitas model hipotetik konseling *Life Design* untuk mengembangkan kepuasan karier guru BK?
3. Bagaimana efektivitas hasil uji coba (*plot study*) konseling *Life Design* dalam mengembangkan kepuasan karier guru BK?
4. Bagaimana analisis terhadap *strength*, *weakness*, *opportunity* dan *theart* (SWOT) dari penerapan model konseling *Life Design* dalam mengembangkan kepuasan karier guru BK?

5. Bagaimana diseminasi model konseling *Life Design* dalam meningkatkan kepuasan karier?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan umum penelitian adalah mengembangkan model konseling *Life Design* untuk mengembangkan kepuasan karier guru BK. Tujuan khusus penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui kecenderungan kepuasan karier guru BK se-Kota Tasikmalaya
2. Menghasilkan bukti validitas model konseling *Life Design* untuk mengembangkan kepuasan karier guru BK
3. Mengetahui hasil uji coba (*plot study*) model konseling *Life Design* dalam mengembangkan kepuasan karier guru BK
4. Mengetahui hasil analisis *strength, weakness, opportunity dan theart* (SWOT) dari penerapan model konseling *Life Design* dalam mengembangkan kepuasan karier guru BK
5. Menyebarluaskan model konseling *Life Design* dalam meningkatkan kepuasan karier guru BK.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik dalam tataran teoretis maupun praktis.

1) Manfaat Teoretis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran baru dalam kajian teori konseling karier, khususnya yang berfokus pada peningkatan kepuasan karier. Model Konseling Life Design yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian teoretis baru dalam pembahasan mata kuliah Teori Konseling Karier atau Teori Pengembangan Karier. Penelitian ini juga dapat memperkaya wawasan tentang hubungan antara konsep diri, makna hidup, dan pengembangan karier, serta memberikan perspektif baru dalam pengembangan teori konseling karier yang lebih holistik, berbasis pada pemahaman kehidupan secara lebih luas.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi beberapa pihak, antara lain bagi Guru BK. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi guru BK dalam mengembangkan kepuasan karier mereka dengan menggunakan model Konseling Life Design. Model ini dapat membantu guru BK dalam merencanakan dan mengevaluasi karier mereka secara lebih terstruktur, memberikan pemahaman tentang pentingnya menemukan makna dalam pekerjaan mereka, serta membantu mereka dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Selain itu, model ini dapat diterapkan dalam program bimbingan karier untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja positif di lingkungan sekolah.

Bagi Program Studi Bimbingan dan Konseling. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kurikulum Program Studi Bimbingan dan Konseling dengan memasukkan kajian tentang Konseling Life Design sebagai bagian dari materi dalam mata kuliah Teori Konseling Karier atau Bimbingan Karier. Dengan demikian, mahasiswa dapat mempelajari dan memahami model intervensi yang lebih aplikatif dan relevan dengan perkembangan dunia kerja dan pendidikan, serta meningkatkan keterampilan mereka dalam membantu klien atau guru dalam mengembangkan kepuasan karier mereka.

Bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk memperdalam kajian mengenai konseling karier, khususnya dalam konteks guru BK. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor determinan yang mempengaruhi kepuasan karier, serta mengeksplorasi variabel intervensi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan karier guru BK, seperti program pelatihan, workshop, atau bentuk konseling lainnya. Penelitian lanjutan ini juga bisa menguji model ini dalam setting kelompok atau dengan populasi yang lebih besar, serta meneliti pengaruh konteks budaya dalam penerapan konseling karier di Indonesia.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ditulis dalam lima bab, dengan struktur organisasi pada halaman berikutnya. Bab I Pendahuluan mencakup uraian dari latar belakang; identifikasi dan rumusan masalah penelitian; tujuan penelitian; manfaat penelitian; dan sistematika penulisan disertasi. Bab II Kajian Pustaka mencakup uraian konsep atau teori utama dan teori-teori turunannya dalam bidang yang dikaji; hasil penelitian terdahulu dan hasil temuannya; kerangka pemikiran; serta asumsi dan hipotesis. Bab III Metode Penelitian mencakup pembahasan secara berurutan tentang desain penelitian; DOV; populasi dan sampel penelitian; hipotesis penelitian; instrumen penelitian; tahap-tahap penelitian dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan mendiskusikan temuan penelitian dengan menggunakan dasar teoritis yang telah dibahas dalam Bab II dan berisi uraian tentang dua hal utama yaitu; hasil pengolahan atau analisis data dalam bentuk temuan penelitian; dan pembahasan atau analisis temuan penelitian. Bab V Simpulan dan Rekomendasi mencakup penafsiran dan pemaknaan terhadap hasil analisis temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan; dan rekomendasi yang ditujukan kepada mahasiswa; universitas; dosen pengampu mata kuliah; dan kepada peneliti selanjutnya.