BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN PROFESIONALISME KERJA PESERTA PELATIHAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIK DINAS (UPTD) BALAI LATIHAN KERJA KALIANDA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Oleh :

RISKY AMMAR ADIPRATAMA

NPM : 1841040065

Jurusan :Bimbingan dan Konseling Islam

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1443H/2022M

BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN PROFESIONALISME KERJA PESERTA PELATIHAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIK DINAS (UPTD) BALAI LATIHAN KERJA KALIANDA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Pembimbing 1 :Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, M.A

Pembimbing 2 :Dr. Mubasit, S.Ag., M.M

Oleh :

Risky Ammar Adipratama

NPM : 1841040065

Jurusan :Bimbingan dan Konseling Islam

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1443H/2022M

ABSTRAK

Balai latihan kerja adalah salah satu lembaga pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, peran balai latihan kerja adalah memberikan pelatihan dan keterampilan pada angkatan kerja, dengan memberikan pelatihan kepada angkatan kerja diharapkan akan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional, salah satu BLK yang terdapat di Provinsi Lampung yaitu UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda, untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Peserta Pelatihan Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda". Tujuannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja para peserta pelatihan di UPTD BLK Kalianda untuk menghadapi lapangan pekerjaan atau memulai usaha mandiri.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan *(field research)*, dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat kualitatif *deskriptif* dalam hal ini Penulis menggunakan teknik purposive sampling dalam memilih subyek-subyek sampelnya, maka sampel dalam penelitian ini yaitu 8 orang (3 pegawai UPTD BLK Kalianda,5 peserta pelatihan), teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah triangulasi.

Hasil penelitian ini menunjukan peran instruktur di UPTD BLK Kalianda dalam bimbingan karir untuk para peserta pelatihan sudah berjalan efektif, Sehingga UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas Profesionalisme para peserta pelatihan dengan adanya tes uji kompetensi untuk seluruh peserta . Dengan adanya bimbingan karir dari instruktur mereka dilatih dalam hal *Knowledge, Skill, Attitude*. Pengetahuan peserta pelatihan bertambah, peserta pelatihan tanggung jawab, serta tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya.

Kata Kunci: Peran Balai Latihan Kerja, Bimbingan Karir, Profesionalisme Kerja

ABSTRAK

Vocational training centers are one of the training institutions to improve the quality of the workforce, the role of vocational training centers is to provide training and skills to the workforce, by providing training to the workforce it is hoped that it will create a quality and professional workforce, one of the BLKs in the Province Lampung, namely the UPTD Kalianda Vocational Training Center, for this reason researchers are interested in conducting research on "Career Guidance in Improving the Work Professionalism Capabilities of Training Participants in the Service Technical Implementation Unit (UPTD) Kalianda Vocational Training Center". The aim of this research is to find out the implementation of Career Guidance in Improving the ability of work professionalism of the trainees at UPTD BLK Kalianda to face employment or start an independent business.

This research is a *field research*. Judging from the nature of this research, it is descriptive qualitative in this case. training), data collection techniques using interviews, observation, and documentation. The data analysis method used is triangulation.

The results of this study show that the role of instructors at UPTD BLK Kalianda in career guidance for training participants has been running effectively, so that UPTD BLK Kalianda has been able to improve the quality of professionalism of the trainees with competency tests for all participants. With career guidance from instructors they are trained in terms of Knowledge, Skill, Attitude. The knowledge of the training participants increases, the training participants take responsibility, and the workforce can work according to their expertise.

Keywords: Role of Job Training Center, Career Guidance, Work Professionalism

LEMBAR ORISINALITAS

Saya yang bertada tangan dibawah ini :

Nama : Risky Ammar Adipratama

NPM : 1841040065

Jurusan : Bimbingan dan Konseling Islam

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Peserta Pelatihan Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda" adalah benar-benar hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan orisinalitas ini saya buat dengan semestinya agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 18 Desember 2022

Risky Ammar Adipratama
1841040065

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul	:	**Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Peserta Pelatihan Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda**
Nama	:	**Risky Ammar Adipratama**
NPM	:	**1841040065**
Jurusan	:	**Bimbingan Dan Konseling Islam**
Fakultas	:	**Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Telah dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalan Sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali	**Dr. Mubasit. S.Ag., M.M**
NIP. 195611231985031002	**NIP. 197311441998031002**

Mengetahui
Ketua Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam

Dr.Hj.Sri Ilham Nasution, M.Pd
NIP. 196909151994032002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 704030
e-mail :fdikuinril@gmail.com

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Peserta Pelatihan Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda ,** Disusun oleh: **Risky Ammar Adipratama,** NPM: **1841040065,** Jurusan: **Bimbingan dan Konseling Islam.** Telah diujikan dalam sidang Munaqosah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam pada hari/tanggal: Rabu, 08 Februari 2023.

TIM MUNAQASYAH

Ketua	: Dr. Hj. Sri Ilham Nasution, M.Pd	(.....)
Sekretaris	: Risna Rogamelia, M.Pd	(.....)
Penguji I	: Dr. H. Rosidi, M.A	(.....)
Penguji II	: Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, M.A	(.....)
Penguji Pendamping	: Dr. Mubasit, S.Ag., M.M	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Dr.Abdul Syukur, M.Ag
NIP: 196511011995031001

MOTTO

إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡ

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri"

(Q.S Ar-Ra'd[13] : 11)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'aalamiin

Dengan segala kerendahan hati, serta rasa syukur kepada Allah SWT, atas karunia, hidayah dan kelancaran, penulis persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang paling penulis sayangi dengan setulus hati, yaitu:

1. Kedua orang tua, Alm. Adi Toyib Usman dan Waginah yang selalu mendukungku, mendidikku dan memberi semangat, cinta kasih sayang dan segala keperluan yang di siapkan Ayahanda dan Ibunda sehingga dapat menghantarkanku menyelesaikan pendidikan S1 di UIN Raden Intan Lampung dengan baik. Terima kasih atas bimbingannya, nasihat, do'a yang tiada henti untuk mencapai keberhasilanku. Semoga selalu diberikan hidayah, kesehatan, dan rahmat oleh Allah SWT.
2. Saudaraku tercinta, dari keluarga ibunda dan keluarga ayah yang senantiasa memberi motivasi dan menjadi penyemangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Risky Ammar Adipratama, lahir di Bandar Lampung, pada 16 Juli 2000, anak pertama dari pasangan Ayahanda Adi Toyib Usman dan Ibunda Waginah.

Penulis mengawali pendidikan di TK Cikal Cendikia dan lulus pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Dasar Negeri 5 Sidorejo dan lulus pada tahun 2012. Setelah itu melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP N 1 Sidomulyo dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Kalianda dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis meneruskan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung mendaftar pada jenjang Strata Satu (S1) serta terdaftar sebagai mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.

Selama menjadi mahasiswa, penulis mengikuti kegiatan Penguatan Kompetensi Lapangan (PKL) di Panti Asuhan Mardhotillah di Kota Bandar Lampung. Penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata-Dari Rumah (KKN-DR) di Desa Banding Kecamatan Rajabasa Kabupaten Lampung Selatan selama 40 hari pada bulan Juni tahun 2021.

Bandar Lampung,

Risky Ammar Adipratama
1841040065

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alaamiin. Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya, sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di Yaumul Akhir , sehingga saya (penulis) dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Peserta Pelatihan Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda". Dengan baik walapun dalam bentuk sederhana.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Penyiaran dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos). Selama proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abdul Syukur M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. H.M. Bahri Ghazali, MA Dosen pembimbing I dan bapak Dr. Mubasit, S.Ag., M.M pembimbing II yang selalu setia dan sabar rmembimbing hingga akhir penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak John Arif Rahman Hakim,S.E,M.M Kepala Dinas UPTD BLK Kalianda, Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda, bapak Nyoman Budiartono, SE selaku staff yang membantu dalam administrasi di UPTD BLK Kalianda, Ibu Yuni Fitria & Ibu Ari Febriyanti sebagai instruktur saat melakukan penelitian dan seluruh staff, serta peserta yang terlibat dalam penelitian, serta instruktur UPTD BLK Kalianda yang mendukung kegiatan penelitian ini yang dengan ikhlas meluangkan waktu dalam memberikan informasi.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama

menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

5. Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Ibu Sri Ilham Nasution,S.Sos.,M.Pd dan Sekretaris Jurusan Ibu Umi Aisyah, M.Pd yang telah memberikan ilmu serta kemudahan dalam selesainya skripsi ini.
6. Keluarga besar yang selalu memotivasi dan mendukung selama proses penggarapan tugas akhir.
7. Almamater tercinta, UIN Raden Intan Lampung yang telah memberiku kesempatan untuk menimba ilmu serta membimbing untuk meraih cita-cita yang tinggi.
8. Sahabat Seperjuanganku M. Fahmi Rosyadi, Raden Tribuana, Govirli Abdul Kodir, M. Darajat, Tedy Harianto, Rina Angraini, serta kawan-kawan lainnya yang membantu dan menemani penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman BKI A angkatan 2018

Penulis berharap semoga Allah SWT membalas semua kebaikan serta keikhlasan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Sehingga penulis juga mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk penulis. Semoga skripsi ini dapat diterima, bermanfaat bagi pembaca serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bandar Lampung, 10 Januari 2023

Hormat Saya,

Risky Ammar Adipratama

NPM.1841040065

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
ABSTRAK ii
SURAT PERNYATAAN iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iv
PENGESAHAN v
MOTTO vi
PERSEMBAHAN vii
RIWAYAT HIDUP viii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN
A. PenegasanJudul 1
B. LatarBelakangMasalah 4
C. Fokus dan SubFokusPenelitian 8
D. RumusanMasalah 8
E. TujuanPenelitian 8
F. ManfaatPenelitian 9
G. Kajian Penelitian Terdahaluyang Relevan 10
H. Metode Penelitian 11
I. Analisis Data 16
J. Sistematika Pembahasan 18

BAB II BIMBINGAN KARIR DAN PROFESIONALISME KERJA
A. Bimbingan Karir 20
1. Pengertian Bimbingan Karir 20
2. Teori-teori Bimbingan Karir 21
3. Fungsi, Tujuan dan Sasaran Bimbingan Karir 23
4. Prinsip-prinsip Bimbingan Karir 25
5. Strategi dan Metode Bimbingan Karir 26
6. Tahap Pelaksanaan Bimbingan Karir 29
B. Profesionalisme Kerja 31
1. Pengertian Profesionalisme Kerja 31
2. Karakteristik Profesionalisme 32
3. Syarat Profesionalisme 32

BAB III GAMBARAN UMUM UNIT PELAKSANA TEHNIK DINAS (UPTD) BALAI LATIHAN KERJA KALIANDA
A. Profil Unit Pelaksana Tehnik Dinas (UPTD) BLK Kalianda 35
1. Lokasi 35
2. Sejarah Berdirinya 35
3. Dasar Hukum 36
4. Visi dan Misi 36
5. Program dan Jenis Program UPTD BLK Kalianda 38
6. Sarana dan Prasarana 38
7. Metode Pelatihan 40
8. Waktu Pelatihan 41
9. Pegawai UPTD BLK Kalianda 41
10. Susunan Organisasi dan Instruktur 42
11. Peserta Pelatihan 47
B. Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Tenaga Kerja 49
C. Data Wawancara 49
D. Aktivitas Peserta Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda 52
E. Pelaksanaan Bimbingan Karir di UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda .. 54
F. Profesionalisme Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda 63
G. Evaluasi Pelaksaan Bimbingan Karir di UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda 64
BAB IV ANALISIS BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN PROFESIONALISME KERJA DI UNIT PELAKSANA TEKNIK DINAS BALAI LATIHAN KERJA KALIANDA
A. Bimbingan Karir dan Profesionalisme Kerja Peserta Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda 66
1.Bimbingan Karir 66
2.Profesionalisme Kerja 71
B. ImplikasiBimbingan Karir dan Profesionalisme Kerja 73

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 75
B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA .....
LAMPIRAN .....

DAFTAR TABEL

Tabel I. Fasilitas yang dimiliki UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda

Tabel II. Waktu Pelatihan Peserta UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda

Tabe lII. Nama Instruktur UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda

Tabel IV. Sumber Daya Manusia BLK Kalianda berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel V. Sumber Daya Manusia BLK Kalianda berdasarkan Golongan

Tabel VI. Sumber Daya Manusia BLK Kalianda berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel VII. Sumber Daya Manusia BLK Kalianda berdasarkan Bidang Tugasnya

Tabel VIII. Daftar Jumlah Peserta Pelatihan BLK Angkatan Tahun 2022

Tabel IX. Fasilitas ATK Peserta Pelatihan

Tabel X. Nama sampel Partisipan

Tabel XI. Nama sampel Partisipan berdasarkan Usia

Tabel XII. Nama sampel Partisipan berdasarkan Pendidikan

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman wawancara Kepala UPTD BLK Kalianda

Lampiran 2. Pedoman wawancara Instruktur UPTD BLK Kalianda

Lampiran 3. Pedoman wawancara Peserta Pelatihan UPTD BLK Kalianda

Lampiran 4. Pedoman Observasi

Lampiran 5. Dokumentasi Lapangan

Lampiran 6. SK Judul

Lampiran 7. Surat Pra Penelitian

Lampiran 8. Surat ijin Penelitian Dinas Tenaga Kerja Prov. Lampung

Lampiran 9. SK PTSP Kab. Lampung Selatan

Lampiran 10. SK Selesai Penelitian UPTD Balai Latihan Kalianda

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul "Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda". Terlebih dahulu akan diuraikan pengertian masing-masing istilah sebagai batasan dalam pembahasan skripsi selanjutnya.

Menurut Elfi Mu"awanah Bimbingan Karir Islami adalah proses pemberian bantuan terhadap individu agar dalam proses mencari pekerjaan dan bekerja senantiasa selaras dengan ketentuan dan petunjuk Allah sehingga dapat mencapai kebahagiaan dunia akhirat.[1]

Menurut Dewa Ketut Sukardi Bimbingan Karir adalah upaya pemberian bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, memilih lapangan pekerjaan atau jabatan profesi tertentu, serta membekali diri agar siap memangku jabatan yang telah dimasuki.[2]

Berdasarkan pengertian tersebut pendekatan yang di maksud dalam penelitian ini adalah bagaimana proses bimbingan karir yang di berikan oleh instruktur kepada pesesrta pelatihan dalam menentukan kejurusan yang akan dipilih sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang di lakukan oleh peserta pelatihan sesuai dengan kemampuan nya.

---

[1]Elfi Mu"awanah, *Bimbingan Konseling Islami (di Sekolah dasar)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 83

[2]Dewa Ketut Sukardi, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling Di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 57-58

Menurut M. Nasir Usman, kemampuan terdiri dari dua unsur, yaitu: yang bisa dipelajari dan yang alamiah. Pengetahuan dan keterampilan adalah unsur kemampuan yang bisa dipelajari, sedangkan yang alamiah lazim disebut bakat.[3]Demikian pula menurut Mochamad Nursalim Professional sebagai kata sifat menunjuk kepada dua hal.Pertama, orang yang menyandang suatu profesi; misalnya sebutan dia seorang professional‟.Kedua, sifat penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.Dalam pengertian kedua ini, istilah professional sering dipertentangkan dengan istilah nonprofessional atau amatiran.[4]

Berdasarkan penjelasan tersebut yang di maksud kemampuan dalam penelitian ini adalah kompetensi yang dimiliki oleh peserta pelatihan yang menjadi bagian dari dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan,sehingga setiap individu memiliki kemampuan yang mumpuni dalam melakukan suatu tindakan.

Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan cirri suatu profesi atau orang yang professional.[5] Professional sebagai kata sifat menunjuk kepada dua hal. Pertama, orang yang menyandang suatu profesi; misalnya sebutan "seorang professional‟. Kedua, sifat penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Dalam pengertian kedua ini, istilah professional sering di pertentangkan dengan istilah nonprofessional atau amatiran.[6]

---

[3]M. Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*, Konsep,Teori dan Model (Jakarta: Cipta Pustaka Media, 2012), 118.

[4]Mochamad Nursalim, *Pengembangan profesi bimbingan dan konseling*, (Jakarta: Erlangga, 2015), 12

[5] Tim Penyusun Kamus , Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007)

[6] Mochamad Nursalim, *Pengembangan profesi bimbingan dan konseling*, (Jakarta: Erlangga, 2015), 12

Profesionalisme menunjuk kepada komitmen atau semangat para anggota suatu profesi untuk menunjukkan atau meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Kalimat "Profesionalisme guru pembimbing akan menentukan keberhasilan program bimbingan dan konselling di sekolah" merujuk pada semangat keprofesionalan guru pembimbing dalam menjalankan tugas-tugasnya.[7]

Jadi, Profesionalisme adalah semangat para anggota suatu profesi untuk menunjukkan atau meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya yang diberikan oleh instruktur kepada peserta pelatihan dalam memberikan strategi-strategi yang digunakannya untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.[8]

---

[7] Tim Penyusun Kamus , Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 12

[8] Peraturan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Ketentuan Umum Pasal 1, ayat 1

Tenaga Kerja adalah Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.[9]

UPTD BLK Kalianda tidak hanya memberikan pelatihan kepada angkatan kerja yang putus sekolah tetapi meberikan pelatihan dan keterampilan kepada tenaga kerja yang belum bekerja (pengangguran) dan tidak dibatasi oleh usia berapapun.

Dari uraian penegasan judul di atas maka yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan untuk melihat secara mendalam tentang usaha yang dilakukan oleh para instruktur UPTD BLK Kalianda dalam memberikan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja kepada peserta pelatihan.

B. Latar Belakang Masalah

Banyak yang terjadi saat ini sumber daya manusia di Indonesia khususnya provinsi lampung masih rendah, banyak sekali tenaga kerja di Provinsi Lampung yang tidak berkerja karna tidak sesuai bidang dan tidak mempunyai keterampilaan khusus, sehingga di Provinsi Lampung ini masih banyak sekali pengaguran, jumlah angka pengangguran terbuka di Provinsi Lampung pun cukup tinggi. Pengangguran terbuka (open unemployment) adalah pengagguran yang baik secara sukarela (mereka yang tidak mau bekerja karena mencari pekerjaan yang lebih baik) mau pun secara terpaksa (mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan).[10]

---

[9] *Ibid*

[10] Lincolin Arsyad, *Ekonomi Pembangunan* (Upp Stim Ykpn : Yogyakarta, 2015), 359

Perkembangan manusia dalam kehidupannya adalah keinginan mencapai suatu titik dalam memaksimalkan potensi dan kemandirian secara finansial.Kemaksimalan potensi dan kemandiran secara finansial ini erat kaitannya dengan karier atau jenis pekerjaan yang dilakukan.Tak dapat dipungkiri, fenomena yang terjadi di Indonesia adalah masih banyaknya pengangguran.

Masih banyak juga orang yang belum mencapai karir yang dapat mendukung kemandiriannya secara finansial atau masih banyak lagi yang mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilannya (underemployed) atau belum menggunakan keterampilannya semaksimal mungkin, padahal generasi saat ini memiliki kualitas yang baik untuk memasuki pasar kerja Indonesia dan memiliki akses yang luas untuk memperoleh pendidikan dan upaya mendapatkan pendidikan juga meningkat pada tahun-tahun mendatang.

Pada era global dan perkembangan teknologi ini, banyak perubahan yang terjadi sehingga diperlukan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Proses pengambilan keputusan cepat dan tepat perlu dilakukan individu agar dapat berjalan terus dan berkesinambungan. Pengambilan keputusan meliputi: identifikasi masalah, pencarian alternatif penyelesaian masalah, evaluasi dari alternatif-alternatif itu, dan pemilihan alternatif keputusan terbaik.[11]

Di Balai Latiahan Kerja ini melatih masyarakat tenaga kerja yang putus sekolah atau kurang menguasai keahliannya untuk dilatih keterampilan, dengan adanya balai latihan kerja ini diharapkan akan menciptakan

[11] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2012), 43

masyarakat yang terampil dan berkualitas sehingga kualitas tenaga kerja meningkat dan dapat bersaing. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka para pencari kerja dan pengangguran dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan segera mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan pun dapat berwirausaha secara mandiri.[12]

Hal ini sesuai dengan sasaran dari kegiatan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja yaitu tersedianya tenaga kerja yang terampil, mampu bersaing pada pasar global dengan produktifitas yang tinggi.

Bimbingan merupakan bagian integral dari proses pendidikan dan memiliki kontribusi terhadap keberhasilan proses pendidikan di sekolah.[13] Mengutip pendapat Crow and Crow menyatakan bahwa "bimbingan ialah bantuan yang diberikan oleh seseorang, baik laki-laki maupun perempuan yang mempunyai pribadi baik dan pendidikan yang memadai kepada seseorang (individu) dari setiap umur untuk membantunya mengembangkan aktifitas-aktifitas hidupnya sendiri, membuat pilihan sendiri, dan memikul bebannya sendiri."[14]

Jadi, bimbingan dapat diartikan sebagai suatu bantuan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok untuk mengatasi kesulitan-kesulitan dalam hidupnya, agar individu tersebut dapat mencapai kesejahteraan dalam kehidupannya.

---

[12] Burhanudin Yusuf, *Management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2015), 141

[13]Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di sekolah dan madrasah (berbasis integrasi*), (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 11

[14]*Ibid, 17*

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, di Indonesia khususnya di Kalianda masih banyak juga orang yang belum memiliki pekerjaanyang layak ataupun bekerja pada lapangan pekerjaan yang tidaksesuai dengan potensinya.Bila orang menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki, mereka harus menyadari berbagai kemungkinan pekerjaan, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, mendapatkan pengalaman kerja dan membuat pilihan pekerjaan yang tepat bagi dirinya.

Dalam hal ini sesuai dengan tujuan dari UPTD Balai Latihan Kerja yaitu pembinaan latihan dan perencanaan tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja.

Pelaksanaan pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja memiliki metode tersendiri agar dapat memaksimalkan kinerja atau kemampuan dari instruktur yang ada. Kemampuan atau kompetensi merupakan hal yang penting dimiliki instruktur agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar secara efektif dan efisien.

Jadi, sejak awal perlu diusahakan kesadaran akan pekerjaan melalui bimbingan dan konseling agar dapat mempersiapkan karier yang tepat bagi masa depan, sehingga mampu belajar menguasai keterampilan yang diperlukan guna mengarahkan diri pada cita-cita yang realistik. Berdasarkan uraian judul di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan kemampuan Profesionalisme Kerja di BLK (Balai Latihan Kerja) Kalianda. Dengan adanya bimbingan karir dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan dirinya agar dapat dikembangakan sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan.

C. Fokus Penelitian Dan Sub Fokus Penelitian

Adapun fokus dalam penelitian ini yaitu "Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda". Fokus penelitian tersebut kemudian diuraikan menjadi tiga sub fokus yaitu:

1. Pelaksanaan layanan informasi karir untuk meningatkan perencanaan karir pada peserta pelatihan Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda.
2. Hambatan yang dialami oleh instruktur dalam pelaksanaan meningkatkan perencanaan karir pada peserta pelatihan kelas Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda.
3. Hasil dari pelaksanaan layanan informasi karir untuk meningkatkan perencanaan karir pada peserta pelatihan kelas Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Pelaksanaan Bimbingan Karir dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja para peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda?"

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pelaksanaan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja para peserta pelatihan di UPTD BLK Kalianda.

F. Manfaat Penelitian

Sedangkan hasil penelitian ini pada intinya diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Secara teoritis

   Memberikan kontribusi ilmiah dibidang pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme para pencari kerja. Dengan demikian memahami metode bimbingan karir menjadi penting.

2. Secara Praktis:

   a. Bagi peneliti ,dari hasil penelitian ini diharapkan menambah khazanah keilmuan bagi diri sendiri, masyarakat, dan khususnya bidang Kajian Bimbingan Konseling Islam, yang dimana penulis tekuni.

   b. Bagi UPTD, memberikan masukan dan rumusan bagi UPTD (unit pelaksana teknik dinas) Balai Latihan Kerja dalam rangka peningkatan kualitas dan kompetensi bimbingan karir agar dapat dijadikan pertimbangan untuk pembangunan generasi yang profesional khususnya di UPTD (unit pelaksana teknik dinas) Balai Latihan Kerja Kalianda.

   c. Bagi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran untuk penelitian selanjutnya yang relevan dengan judul ini.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk menghindari terjadinya plagiarisme dan sebagai acuan peneliti dalam pembuatan skripsi maka penulis menggunakan beberapa tinjauan pustaka sebagai berikut :

1. Penelitian oleh Wiwin Riyanti, dengan judul "Efektivitas Bimbingan Karir Dalam Pengambilan Keputusan Karir Pada Peserta Didik Kelas XI SMK PGRI 4 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018" yang di publikasikan pada tahun 2017 di UIN Raden Intan Lampung. Dalam penilitian ini pengambilan keputusan karir yang dilakukan dengan pendekatan *Quasi Experimental Design* dan menggunakan desain penelitian *OneGroupPre-test and Post-test*mempengaruhi keputusan anak dalam pengambilan keputusan karir, namun yang membedakan dengan penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi yang dilkukan peniliti ikut terlibat sebagai peserta.[15]
2. Penelitian oleh Ridwan Salihin, dengan judul "Pelaksanaan Bimbingan KarirBagi Siswa Di SMK Negeri 1 Trumon Timur" yang di publikasikan pada tahun 2019 di UIN Ar-Raniry Darusalam. Pada penelitian ini sebagai pedoman siswa untuk mengetahui jati dirinya dan skill yang di miliki siswa untuk menentukan jenjang Karier. Yang membedakannya dengan penelitian ini yaitu meneliti mengenai hambatan yang di alami peserta didik untuk menjadi seorang yang profesional.[16]

---

[15] Wiwin Riyanti,*Efektivitas Bimbingan Karir Dalan Pengambilan Keputisan Karir Pada Peserta Didik Kelas XI SMK PGRI 4 Bndar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018, (Bandar Lampung,UIN Raden Intan Lampung,2017)*

[16] Ridwan Salihin,*Pelaksanaan Bimbingan Karir Bagi Siswa Di SMK Negeri 1 Trumon Timur,* (Aceh, UIN Ar-Raniry Darusalam,2019)

3. Penelitian oleh Priska Rieftiana Rizqi, dengan judul "Upaya Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karier Siswa Melalui Layanan Informasi Karier Pada Siswa Kelas XI Administrasi Perkantoran (AP) 1 SMK Negeri 2 Tegal" yang di publikasikan pada tahun 2014 di Universitas Negeri Semarang. Pada penelitian ini bagi sekolah untuk memfasilitasi konselor yang bertugas agar memperdalam dan mengembangkan layanan Bimbingan Konseling khususnya layanan informasi karier. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah tempat atau instansi yang menjadi tempat sebagai pusat pelatihan yang bermaksud peserta didik menjadi orang yang profesional di bidang nya.[17]

Dari beberapa penelitian tersebut ada perbedaan yang mendasar dengan penelitian yang ditemukan oleh peneliti, baik dari judul, tempat, maupun masalah yang dikaji.Dengan demikian penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan *(field research)* yaitu suatu jenis penelitian yang berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai permasalahan di lapangan.[18] Adapun data yang diperlukan dalam

[17] Priska Rieftiana Rizqi, *Upaya Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karier Siswa Melalui Layanan Informasi Karier Pada Siswa Kelas XI Adminsitrasi Perkantoran (AP) 1 SMK Negeri 2 Tegal,* (Semarang,UNES,2014)

[18] M. Ahmad Anwar, *Prinsip-Prinsip Metodologi Research*, (Yogyakarta : Sumbangsih, 1975), 22

penelitian ini adalah yang berkenaan dengan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja di BLK Kalianda.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif. Deskriptif yaitu suatu penelitian yang hanya menggambarkan, melukiskan, memaparkan, dan melaporkan suatu keadaan objek penelitian.[19] Dari pengertian ini, maka penelitian yang penulis gagas hanya ditujukan untuk melukiskan, menggambarkan, atau melaporkan kenyataan- kenyataan yang lebih terfokus pada pelaksanaan bimbingan karir terhadap peserta pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme kerja di Unit pelaksana teknik dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda.

2. Sumber Data

Pada tahap ini, peneliti berusaha mencari dan mengumpulkan berbagai sumber data yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.Dalam penelitian ini terdapat data utama (primer) dan data pendukung (sekunder).

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari wawancara.[20] Ada juga yang terlibat secara langsung sebagai sumber data primer antara lain digunakan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh peserta didik angkatan tahun ajaran 2022 dan beberapa instruktur di

[19]*Ibid, 33*
[20]Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan Sekolah* (Jakarta: PT Rieneka Cipta, 2003), 7

UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 106 orang diantaranya 10 orang instruktur, dan 96 peserta pelatihan.

Dalam penentuan sampel, teknik yang dipakai adalah non rondom sampling dengan jenis purposive sampling, dimana tidak semua subjek atau individu dari populasi mendapat kemungkinan yang sama untuk dijadikan anggota sampel.[21]

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan kriteria di antaranya:

1. Instruktur/ Pelatih, dengan kriteria:
   a. Memiliki keahlian yang berkaitan dengan pelaksanaan bimbingan karir di UPTD BLK Kalianda,
   b. Pendidikan terakhir S1/S2,
   c. Pegawai di UPTD BLK Kalianda,
   d. Sudah bekerja kurang lebih selama 2-3 tahun di UPTD BLK Kalianda.
2. Peserta pelatihan, dengan kriteria :
   a. Peserta pelatihan angkatan 2022,
   b. Bapak dan Ibu yang memiliki usaha mandiri dan aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan,
   c. Remaja yang memiliki usaha mandiri dan aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan.

[21] Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mandar Maju, 1996), 139

Berdasarkan kriteria di atas, maka penulis mengambil sampel yang terdiri dari 1 Kepala Dinas, 2 Instruktur UPTD BLK Bandar Lampung, dan 5 peserta pelatihan UPTD BLK angkatan ke-3 tahun ajaran 2022. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian adalah 8 orang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dan sudah dijadikan dalam bentuk dokumen-dokumen.[22] Adapun sumber data sekunder di sini adalah buku-buku yang terkait dan situs-situs internet.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpul data adalah suatu teknik yang dipakai untuk mencari data-data yang dibutuhkan dalam membuat skripsi. Dalam pengumpulan data ini penulis akan menggunakan metode sebagai berikut :

a. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap fenomena-fenomena obyek yang diteliti secara obyektif dan hasilnya akan dicatatsecara sistematis agar diperoleh gambaran yang lebih konkret tentang kondisi di lapangan.[23]

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari pengamatan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap gejala-gejala, subjek maupun obyek yang diselidiki, baik dalam situasi khusus yang diadakan.Observasi ini dibagi menjadi dua, participant dan participant.[24]

---

[22]*Ibid, 40*
[23]Lexy moelang, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2013), 174
[24] Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mandar Maju, 1996), 142

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi participant dimana penulis turut ambil bagian dalam kehidupan orang yang diobservasi. Serta pelaksanaan bimbingan karir yang diberikan oleh instruktur BLK Kalianda.

b. Metode Wawancara

Sebagai metode pokok lainnya adalah metode interview yaitu untuk memperoleh data yang menunjang terhadap data primer.Wawancara merupakan metode penggalian data yang paling banyak dilakukan, baik untuk tujuan praktis maupun ilmiah, terutama untuk penelitian sosial yang bersifat kualitatif. Wawancara juga dapat diartikan percakapan langsung dan tatap muka dengan maksud tertentu.[25]Hasil dari wawancara bisa direkam dan dirangkum sendiri oleh pencari informasi. Metode wawancara akan memperoleh data yang lebih mendalam, karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail.

Jenis wawancara *(interview)* yang digunakan penulis adalah metode wawancara tidak terpimpin.Penulis membawa kerangka pertanyaan untuk disajikan kepada objek penelitian tersebut.Penulis menggunakan metode wawancara *(interview)* tidak terpimpin, dimana pelaksanaan wawancara tidak berpatokan pada daftar yang disusun dan responden dapat memberikan jawabannya secara bebas.

Wawancara tidak terpimpin yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman yang telah tersusun

[25]Imam Suprayogo Tobroni , *Metode Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosda karya,2001), 172

secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.[26]

Sehingga di dapatkan nya data yang di butuhkan dalam penelitian ini dari :

1) Kepala UPTD BLK Kalianda yaitu tentang profil UPTD BLK Kalianda
2) Instruktur yaitu bagaimana model pelatihan yang di berikan kepada peserta peltihan untuk menjadi profesional dalam bidang nya
3) Peserta pelatihan yaitu bagaimana proses pelaksanaan kegiatan yang berjalan di UPTD BLK Kalianda

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu teknik mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.[27]

Metode ini penulis gunakan sebagai pelengkap yang akan dilakukan untuk menghimpun data tentang asal usul siswa, kondisi sarana prasarana, keadaan siswa, keadaan Instruktur, keadaan geografis, kegiatan pelatihan dan kegiatan bimbingan karir.

---

[26]Muhammad Idrus , *Metode Penelitian llmu Sosial* (Yogyakarta : Gelora Aksara Pratama,2009), Cet.Ke-11, 67-68

[27]Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian *Suatu Pendekatan Praktis*,(Jakarta:Rineka Cipta, 1993), 177

I. Analisis Data

Analisis data ialah proses mengorganisasaikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.[28]

Teknik analisis data dimulai dengan menelaah data yang tersedia baik bersifat primer maupun sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara bebas terpimpin, observasi di lapangan serta mengkaji referensi-referensi yang berkaitan dengan penelitian data atau informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian akan di analisis setelah dibuat catatan.[29]

Adapun langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

   Untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, maka peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan informasi melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2. Reduksi Data

   Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan dan pentransformasian data mentah dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Data yang sudah didapatkan kemudian direduksi dengan cara mengelompokkan atau memilih data yang sesuai dengan penelitian, sesudah data itu terangkum kemudian disusun supaya lebih teratur.

---

[28]Lexy J. Maloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Revisi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017) ,280

[29]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2017), 224

3. Penyajian Data

Penyajian data adalah deskripsi penemuan dari apa yang diperoleh di lapangan. Penyajian data disini dibatasi sebagai sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan suatu tindakan.

Pengambilan kesimpulan sangat penting untuk menegaskan pokok-pokok pemahaman dan pembahasan yang tertulis serta memaparkan ini dengan lebih komprehensif.Kesimpulan diambil setelah data-data itu tersusun secara sistematis dan rapih.[30]

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data triangulasi.Triangulasi diartikan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi teknik berarti, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipasif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.[31]

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. **BAB 1 PENDAHULUAN**

   Menguraikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan subfokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat

[30]*Ibid.,224*

[31]*Ibid, 241*

penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

2. **BAB II BIMBINGAN KARIR DAN PROFESIONALISME KERJA**

   Mengemukakan tentang pengertian bimbingan karir dan profesionalisme kerja.

3. **BAB III GAMBARAN UMUM UPTD BLK KALIANDA**

   Berisi tentanggambaran umum UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda dan pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan profesionalisme kerja.

4. **BAB IV ANALISIS BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN PROFESIONALISME KERJADI UPTD BLK KALIANDA**

   Berisi analisis penelitian yang meliputi analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti yang fakta dan terarah tentang pelaksanaan bimbingan karir dilakukan oleh instruktur.

5. **BAB V PENUTUP**

   Berisi tentang kesimpulan dari hasil pembahasan yang merupakan jawaban terhadap permasalahan berdasarkan penelitian serta rekomendasi penulis mengenai upaya yang harus ditingkatkan.

BAB II

BIMBINGAN KARIR DAN PROFESIONALISME

A. Bimbingan Karir

1. Pengertian Bimbingan Karir

Bimbingan karir merupakan usaha untuk mengetahui dan memahami diri, memahami apa yang ada dalam diri sendiri dengan baik, serta untuk mengetahui dengan baik pekerjaan apa saja yang ada dan persyaratan apa yang dituntut untuk pekerjaan itu.[1].

Bimbingan merupakan proses pemberian bantuan yang terus menerus dari seorang pembimbing yang telah dipersiapkan kepada individu yang membutuhkannya dalam rangka mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya secara optimal dengan menggunakan berbagai macam media dan teknik bimbingan dalam suasana asuhan yang normatif agar tercapai kemandirian sehingga individu dapat bermanfaat baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya.

Sedangkan konseling merupakan salah satu teknik dalam pelayanan bimbingan di mana proses pemberian bantuan itu berlangsung melalui wawancara dalam serangkaian pertemuan langsung dan tatap muka antara guru pembimbing/konselor dengan klien, dengan tujuan agar klien itu mampu memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap dirinya, mampu memecahkan masalah yang dihadapinya dan mampu mengarahkan dirinya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki ke arah perkembangan yang

[1] Twi Tandar Atmaja, "Upaya Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa Melalui Bimbingan Karir dengan Penggunaan Media Modul" , *PSIKOPEDAGOGIA*, Vol. 3, No.2 (2014): 64

opimal, sehingga ia dapat mencapai kebahagiaan pribadi dan kemanfaatan sosial.[2]

Dari definisi bimbingan dan konseling di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Bimbingan Konseling adalah proses pemberianbantuan yang dilakukan oleh pembimbing-konselor melalui wawancara maupun klasikal di dalam kelas untuk mengembangkan potensi dan menyelesaikan masalah peserta pelatihan agar ia dapat mencapai kemanfaatan sosial dan kebahagiaan pribadi.

Adapun bimbingan karir menurut perspektif islam yang ada dalam al-quran surat ataubah ayat 105 :

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah)Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata,lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah (9) : 105)

2. Teori-teori Bimbingan Karir

a. Menurut Winkel Bimbingan Karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, dalam memilih lapangan kerja atau jabatan atau profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang dimasuki. Bimbingan karir juga

[2] Hallen A, *Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), 9

dapat dipakai sebagai sarana pemenuhan kebutuhan perkembangan peserta didik yang harus dilihat sebagai bagian integral dari program pendidikan yang diintegrasikan dalam setiap pengalaman belajar bidang studi.[3]

b. Teori Donald E. Super dasarnya adalah bahwa bekerja itu perwujudan dari konsep diri. Artinya orang mempunyai konsep diri dan ia akan berusaha menerapkan konsep diri itu dengan pemilihan pekerjaan.Konsep diri merupakan suatu hasil perpaduan antar kemampuan dasar yang diwariskan hakikat pola pikir seseorang yang sangat ditentukanoleh tingkat sosial ekonomi orang tuanya, kemampuan mental, danciri-ciri kepribadiannya. Semua faktor dalam latar belakangpengalaman seseorang akan mempengaruhi sikap dan prilakunya. Setiap orang berusaha untuk memelihara dan dan membina suatukonsep ideal, namun pada kenyataannya individu menghadapi faktorfaktor yang membatasi yang berasal dari kekurangan sendiri, dan lingkungan dimana individu tersebut hidup. Kepuasan kerja ataukepuasan hidup tergantung pada seberapa jauh individu mendapatkanatau menyalurkan kemampuan, minat, sifat-sifat pribadi dan nilai-nilaipribadi. Individu akan merasa senang jika pekerjaannya sesuai dengankonsep diri yang ada digambarkan.[4]

c. Rochman Natawidjaja memberikan pengertian bimbingan karir adalah suatu proses membantu seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran tentang diri pribadinya dan gambaran tentang dunia kerja

[3]W.S. Winkel, *Konseling Karir sekolah*, (Jakarta: Gramedia, 2005), 114
[4]Donald E. Super, , *The Psychology of careers* (New York 10 Juli 1957)

diluar dirinya, mempertemukan gambaran diri tersebut dengan dunia kerja diluar dirinya itu untuk pada akhirnya dapat memilih bidang pekerjaan,memasukinya dan membina karir dalam bidang tersebut.[5]

Penulis berpendapat bahwa Bimbingan Karir adalah suatu proses bimbingan untuk mempersiapkan seseorang menghadapi dunia kerja, memilih lapangan kerja atau jabatan/ profesi tertentu dan membantu individu memahami berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan–keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

3. Fungsi, Tujuan dan Sasaran Bimbingan Karir

Dalam bimbingan konseling ada 4 bidang bimbingan yang harus diberikan kepada siswa, diantaranya adalah bimbingan sosial, bimbingan belajar, bimbingan pribadi, dan bimbingan Karier. Bimbingan karir adalah kegiatan layanan bantuan kepada siswa dengan tujuan agar mereka memperoleh pemahaman kerja dan akhirnya mereka mampu menentukan pilihan kerja dan menyusun karir.Bimbingan karir merupakan usaha individu dalam memecahkan masalah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri dan lingkungannya.[6]

[5] Rahmad, *Bimbingan Karir Suatu Kajian* Teoritis, (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013),7
[6] Abu Ahmadi, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Jakarta : Rinneka Cipta, 1991), 172

Adapun maksud dan tujuan dari Bimbingan Karir adalah sebagai berikut:

a. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, cita-citanya.
b. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
c. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya; mengetahui jenis-jenis pendidikan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu; memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
d. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
e. Para siswa dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi, yang sesuai.[7]

Setiap strategi bersifat situasional; atau dalam penggunaannya bergantung pada matra sasaran (domain) perilaku siswa yang akan dikembangkan. Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, pada gilirannya matra sasaran dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Sasaran diri klien dengan segala karakteristik psiko-fisiknya.
b. Sasaran nilai-nilai (values) yang berarti ide atau gagasan konseptual tentang derajat atau kadar kepentingan dalam kehidupan manusia.

[7]Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling* (Studi dan Karir), CV. Andi Offset, (Yogyakarta: 2005), 195-196

c. Sasaran lingkungan efektif yang secara potensial berpengaruh terhadap diri klien.

d. Sasaran permasalahan, baik berupa penghambat maupun pendukung keberhasilan hidup klien dan kemungkinan penanggulangannya; dan

e. Sasaran perencanaan dan keputusan karir yang didasarkan atas kemampuan untuk mengelola diri, nilai-nilai, lingkungan dan permasalahan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.[8]

4. Prinsip-prinsip Bimbingan Karir

Dalam menyelenggarakan layanan bimbingan karir, perlu diperhatikan prinsip-prinsip berikut:

a. Seluruh siswa mendapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan dirinya dalam pencapaian karirnya secara tepat.

b. Setiap siswa memahami bahwa karir itu adalah sebagai suatu jalan hidup, dan pendidikan sebagai persiapan untuk hidup.

c. Siswa hendaknya dibantu dalam mengembangkan pemahaman yang cukup memadai terhadap diri sendiri dan kaitannya dengan perkembangan sosial pribadi dan perencanaan pendidikan karir.

d. Siswa perlu diberi pemahaman tentang di mana dan mengapa mereka berada dalam suatu alur pendidikannya.

e. Siswa secara keseluruhan hendaknya dibantu untuk memperoleh pemahaman tentang hubungan antara pendidikannya dengan karirnya.

f. Siswa pada setiap program pendidikannya hendaknya memiliki pengalaman yang berorientasi pada karir secara berarti dan realistik

[8] *Ibid.*

g. Setiap siswa hendaknya memilih kesempatan untuk menguji konsep, berbagai peranan, dan keterampilannya guna mengembangkan nilainilai dan norma-norma yang memiliki aplikasi bagi karir di masa depannya.

h. Program Bimbingan Karir hendaknya memiliki tujuan untuk merangsang perkembangan pendidikan siswa.

i. Program Bimbingan Karir di sekolah hendaknya diintegrasikan secara fungsional dengan program pendidikan pada umumnya dan program bimbingan dan konseling pada khususnya.

j. Program Bimbingan Karir di sekolah-sekolah hendaknya berpusat di kelas, dengan koordinasi oleh pembimbing, disertai partisipasi orang tua dan kontribusi masyarakat.[9]

5. Strategi dan Metode Bimbingan Karir

Strategi bimbingan karir pada dasarnya adalah pola umum perbuatan pembimbing-klien dalam wujud hubungan bantuan. Pembimbing menjalankan hubungan bantuan dengan klien dalam artian bahwa ia bersedia dan berupaya menciptakan sistem lingkungan yang kondusif atau yang memfasilitasi perkembangan klien untuk :

a. Memahami dan menilai dirinya, terutama yang menyangkut potensi dasar (bakat, minat, sikap, kecakapan dan cita-cita);

b. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya;

[9] Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di sekolah-sekolah*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), 34

c. Mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk suatu bidang tertentu;

d. Menemukan dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya; dan merencanakan masa depan karir dirinya.[10]

Dalam makna strategi bimbingan karir di atas, sekaligus terkandung tujuan yang akan dicapai dan penempatan siswa sebagai pelaku karir (subjek). Dalam pernyataan lain, siswa terbantu dalam pembuatan dan pelaksanaan rencana, penilaian diri dan lingkungannya, demi mencapai kesuksesan perjalanan hidup yang bermakna.

Menurut Dewa Ketut Sukardi, penyelenggaraan Bimbingan Karier yang diberikan di sekolah-sekolah dapat dilakukan melalui beberapa metode, yaitu ceramah dan narasumber, diskusi kelompok, pengajaran unit, sosiodrama, karyawisata karier, informasi melalui kegiatan ekstrakulikuler dan intrakulikuler, serta hari karier. Berikut ini penjelasan mengenai metode-metode tersebut :

a. Ceramah dari Narasumber

Kegiatan ini dilakukan bersumber dari pembimbing, konselor, guru, maupun dari narasumber (pihak dunia kerja), dalam rangka memberikan penerangan tentang informasi yang lebih banyak tentang pekerjaan, jabatan dan karier.

[10]Mamat Supriatna dan Ilfiandra, *Wokshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan*, "Apa dan Bagaimana Bimbingan Karir", (Tasikmalaya: UPI, 2006), 10

b. Diskusi Kelompok

Suatu pendekatan yang kegiatannya bercirikan satu keterkaitan pada suatu pokok masalah (dalam hal ini perencanaan karier), dimana siswa sejujurnya berusaha untuk memperoleh kesimpulan setelah mendengarkan, mempelajari dan mempertimbangkan pendapat siswa yang lain secara jujur.

c. Pengerjaan Unit

Merupakan teknik dalam membantu siswa untuk memperoleh pemahaman tentang suatu pekerjaan tertentu, melalui kerjasama antara pembimbing dan guru bidang studi. Namun dengan pola ini sudah barang tentu perlu adanya jam tersendiri yang khusus disediakan untuk keperluan kegiatan bimbingan karier.

d. Sosiodrama

Suatu cara yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk mendramatisasi sikap, tingkah laku atau penghayatan seseorang seperti yang dilakukannya dalam reaksi sosial sehari-hari dimasyarakat, sehubungan dengan pekerjaan dan karier.

e. Karyawisata Karir

Berkarya atau bekerja dan belajar sambil berwisata untuk membawa para siswa belajar dan bekerja pada situasi baru yang menyenangkan. Dengan demikian akan tumbuh sikap menghargai pekerjaan yang diamatinya.

f. Informasi Melalui Kegiatan Ekstrakulikuler dan Intrakulikuler

Pemberian informasi tentang pekerjaan, jabatan, karier dengan cara mengaitkan dengan mata pelajaran atau kegiatan belajar mengajar. Dalam kaitan ini tiap guru dapat memberikan bimbingan karier pada saat-saat mengajarkan pelajaran yang berkaitan dengan suatu karier tertentu.

g. Hari Karir

Hari-hari tertentu yang dipilih untuk melaksanakan berbagai bentuk kegiatan yang bersangkut paut dengan pengembangan karier.Pada hari tersebut semua kegiatan bimbingan karier dilaksanakan berdasarkan program bimbingan karier yang telah ditetapkan oleh sekolah untuk tiap tahun.[11]

6. Tahap Pelaksanaan Bimbingan Karir

a. Donald Edwin Super

Menyatkan bahwa kematangan karier remaja dapat diukur dengan indicator-indikator sebagai berikut :

1) Perencanaa karier *(career planning)*

Aspek perencanaan karier menurut super, merupakan aktivitas pencarian informasi dan seberapa besar keterlibatan individu dalamproses tersebut, kondisi tersebut didukung oleh ilmu pengetahuan tentangmacam-macam unsur pada setiap pekerjaan. Indikator ini adalah menyadari bahwa wawasan dan persiapan

[11]Dewa Ketut Sukardi. *Bimbingan Karier di Sekolah-sekolah,* (Jakarta:Balai pustaka, 1987), 102

karir,mamahami pertimbangan alternative pilihan karir dan memiliki perencanaan karir dimasa depan.

2) Eksplorasi karier *(career exploration)*

Aspek perencanaan karir menurut Super merupakan kemampuan mencari informasi karier dari berbagai sumber karier, seperti keluarga,saudara, kerabat, guru, dan sebagainya. Indikator dari aspek ini adalah memperoleh informasi karir dari berbagai sumber dan memanfaatkan informasi karier yang telah diperoleh.

3) Pengetahuan Tentang Membuat Keputusan Karier *(decision making)*

Aspek perencanaan menurut Super, kemampuan peserta pelatihan dalam menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat perencanaan karier.

4) Pengetahuan Informasi Tentang Dunia Kerja *(word of work information)*

Aspek perencanaan karier menurut Super terdiri dari dua yakni terkait dengan tugas perkembangan, seperti memahami bakat, minat, dan kemampuan diri. Komponen kedua adalah mengetahui tugas-tugaspekerjaan dalam suatu jabatan dan perilaku-perilaku dalam bekerja.[12]

[12]Munandir, *Program Bimbingan Karir di sekolah*,(Jakarta, 1996), 155

B. Profesionalisme Kerja

1. Pengertian Profesionalisme Kerja

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian dari para petugasnya.Artinya pekerjaan yang disebut profesi itu tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus terlebih dahulu untuk melakukan pekerjaan.[13]

Profesional sebagai kata sifat menunjuk kepada dua hal.Pertama, orang yang menyandang suatu profesi; misalnya sebutan „dia seorang professional‟.Kedua, sifat penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.Dalam pengertian kedua ini, istilah professional sering dipertentangkan dengan istilah nonprofessional atau amatiran.[14]

Profesionalitas mengacu kepada sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.Profesionalitas ini merujuk kepada kualitas para anggota atau petugas dalam suatu profesi.[15]

Profesionalisasi menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kualitas atas kemampuan para anggota atau petugas suatu profesi dalam memenuhi criteria serta penampilan standar sebagai anggota suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan keprofesionalan, baik dilakukan melalui pendidikan/ latihan pra-jabatan (pre-service training) maupun pendidikan/ latihan dalam

---

[13] Mochamad Nursalim, *Pengembangan Profesi Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Erlangga , 2015),12

[14] *Ibid.*

[15] *Ibid.*

jabatan (in-service training). Oleh sebab itu, profesionalisasi merupakan proses yang berlangsung sepanjang hayat, sejagat hayat, dan tanpa henti.[16]

2. Karakteristik Profesionalisme

Dibawah ini dikemukakan beberapa ciri profesionalisme :

a. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (perfect result), sehimgga kita di tuntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
b. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat di peroleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
c. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
d. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh "keadaan terpaksa" atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
e. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektifitas kerja yang tinggi.[17]

3. Syarat Profesionalisme

Sikap seorang professional adalah memiliki komitmen tinggi, bersikap tanggung jawab, berfikir sistematis, dan mampu menguasai materi serta menjadi bagian dari masyarakat yang professional. Beberapa syarat profesionalisme, di antaranya:

a. Secara nyata (defacto), pelakunya dituntut berkecakapan kerja (berkeahlian) sesuai dengan tugas-tugas khusus serta tuntutan dari jenis

[16] *Ibid.*
[17] Hasibuan Abdurrozzaq,*Etika Profesi,Profesionalisme Kerja* (UISU Press,Medan 2017), 64

jabatannya (cenderung ke spesialisasi). Hal ini dapat dilihat dari tingkat otonomi kerjanya. Profesi memiliki otonomi atas penyediaan jasanya

b. Kecakapan dari keahlian bukan sekedar hasil pembiasaan atau latihan rutin yang terkondisi, melainkan perlu didasari oleh wawasan keilmuan yang mantap serta menuntut pendidikan juga. Jabatan yang terprogram secara relevan serta berbobot, terselenggara secara efektif efisien dan tolak ukur evaluasinya terstandar. Sebagai bungti keahliannya, ia memiliki ijazah kesarjanaannya yang dilansir oleh perguruan tinggi, serta sertifikasi keahlian yang dilansir oleh lembaga sertifikasi profesi.

c. Pekerja profesional dituntut berwawasan social yang luas sehingga pilihan jabatan serta kerjanya didasari oleh kerangka nilai tertentu, bersikap positif terhadap jabatan dan perannya, bermotivasi serta berusaha untuk berkarya sebaik-baiknya. Pekerja profesional dituntut selalu meningkatkan atau menyempurnakan dari serta karyanya.

d. Secara nyata, orang tersebut mencintai profesinya dan memiliki etos kerja yang tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan masa kerja pengabdian yang panjang. Oleh karena itu, masa berlaku izin praktik ditentukan apakah sesorang masih melakukan pekerjaannya dalam rentang waktu yang menunjukkan, bahwa ia loyal dengan pekerjaannya, serta bersedia mengucapkan dan memenuhi sumpah jabatan atau ikrar profesi (yang dalam bahasa aslinya adalah fateri atau profiteri) untuk menerima panggilan tersebut

e. Jabatan profesional perlu mendapat pengesahan dari masyarakat dan atau Negara. Jabatan profesional memiliki syarat-syarat serta kode etik yang harus dipenuhi oleh pelakunya. Hal ini menjamin kepantasan berkarya sekaligus merupakan tanggung jawab social pekerja profesional. Sebagai masyarakat profesi tentu aka nada lembaga profesi.[18]

[18]*Ibid, 72*

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abu Ahmadi, Bimbingan dan Konseling di Sekolah, (Jakarta : Rinneka Cipta, 1991)

Bimo Walgito, Bimbingan dan Konseling (Studi dan Karir), CV. Andi Offset, (Yogyakarta: 2005)

Burhanudin Yusuf, *Management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2015)

Dewa Ketut Sukardi, Bimbingan Karir di sekolah-sekolah, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987)

Dewa Ketut Sukardi, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling Di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008)

Donald E. Super, The Psychology of careers (New York 10 Juli 1957)

Elfi Mu‟awwanah, *Bimbingan Konseling Islami (di Sekolah dasar)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009)

Hallen A, *Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002),

Hasibuan Abdurrozzaq,Etika Profesi,Profesionalisme Kerja (UISU Press,Medan 2017)

Imam Suprayogo Tobroni , *Metode Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosda karya,2001)

Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mandar Maju, 1996)

Lexy moelang, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2013)

Lincolin Arsyad, *Ekonomi Pembangunan* (Upp Stim Ykpn : Yogyakarta, 2015)

M. Ahmad Anwar, *Prinsip-Prinsip Metodologi Research*, (Yogyakarta : Sumbangsih, 1975)

M. Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*, Konsep,Teori dan Model (Jakarta: Cipta Pustaka Media, 2012)

Mochamad Nursalim, *Pengembangan profesi bimbingan dan konseling*, (Jakarta: Erlangga, 2015)

Muhammad Idrus , *Metode Penelitian llmu Sosial* (Yogyakarta : Gelora Aksara Pratama,2009)

Munandir, Program Bimbingan Karir di sekolah,(Jakarta, 1996)

Rahmad, Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis, (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013)

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2012)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2017)

Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian *Suatu Pendekatan Praktis*,(Jakarta:Rineka Cipta, 1993)

Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan Sekolah* (Jakarta: PT Rieneka Cipta, 2003)

Tohirin, *Bimbingan dan Konseling di sekolah dan madrasah (berbasis integrasi*), (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)

W.S. Winkel, Konseling Karir sekolah, (Jakarta: Gramedia, 2005)

Jurnal

Wiwin Riyanti,Efektivitas Bimbingan Karir Dalan Pengambilan Keputisan Karir Pada Peserta Didik Kelas XI SMK PGRI 4 Bndar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018, (Bandar Lampung,UIN Raden Intan Lampung,2017)

Ridwan Salihin,Pelaksanaan Bimbingan Karir Bagi Siswa Di SMK Negeri 1 Trumon Timur, (Aceh, UIN Ar-Raniry Darusalam,2019)

Priska Rieftiana Rizqi, Upaya Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karier Siswa Melalui Layanan Informasi Karier Pada Siswa Kelas XI Adminsitrasi Perkantoran (AP) 1 SMK Negeri 2 Tegal, (Semarang,UNES,2014)

Jurnal Yesy Andriani, Mahasiswa S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2018

Sumber Wawancara

Ade Sapautra, Instruktur kejuruan Las UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda

Bintang Harikin dan Harikin, Peserta pelatihan kejuruan Las UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda

Cahyo Widi, Peserta pelatihan kejuruan Otomotif UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda

John Arif Rahman Hakim, Pelaksanaan Program Kepala Dinas UPTD BLK Kalianda

Suci, peserta pelatihan kejuruan Processing UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda

Sugini, Peserta pelatihan kejuruan Procesing UPTD Balai Latihan Kerja Kalianda

Yuni Fitria, Instruktur kejuruan Processing UPTD BLK Kalianda