

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Konselor sekolah dalam sistem pendidikan nasional telah dinyatakan sebagai pendidik sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6 yang berbunyi “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”. Sebagai pendidik, konselor sekolah memiliki tugas secara khusus berperan untuk membimbing peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal dalam bidang pribadi, sosial, belajar, juga karier. Selain itu, konselor sekolah juga membantu setiap peserta didiknya berkembang secara mandiri, serta individu dapat memecahkan masalah yang dihadapinya (Yusuf & Nurihsan, 2014).

Konselor sekolah juga diharapkan memiliki berbagai kompetensi yang mumpuni dalam memberikan layanan baik yang bersifat pencegahan maupun pengentasan. Berdasarkan Permendiknas No. 27 Tahun 2008 seorang konselor sekolah sebagai pendidik diharapkan memiliki 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, hingga kompetensi profesional. Kompetensi konselor juga merujuk pada penguasaan konsep, penghayatan juga perwujudan nilai, penampilan pribadi yang bersifat membantu, serta unjuk kerja yang akuntabel (Kartadinata, 2006). Kompetensi profesi konselor merupakan perpaduan dari kemampuan pribadi, keilmuan dan teknologi, serta sosial yang secara menyeluruh membentuk kemampuan standar profesi konselor (Yusri, 2019).

Berikutnya dalam Permendikbud 111 Tahun 2014 pasal 6 Guru BK/konselor sekolah memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan Bimbingan dan Konseling yang memiliki empat program, yaitu layanan dasar, layanan peminatan dan perencanaan individual, layanan responsif,

dan layanan dukungan sistem. Layanan-layanan yang diselenggarakan dalam kelas maupun luar kelas memiliki beban belajar sebanyak dua jam setiap minggunya.

Sebagai salah satu upaya untuk mencapai kemampuan maupun keterampilan yang optimal dalam menjalankan tugas, seorang konselor sekolah harus menempuh pendidikan yang memfokuskan pada bidang bimbingan dan konseling karena hal ini telah dituangkan dalam Permendikbud 111 Tahun 2014 dimana seorang Guru BK atau konselor sekolah memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana Pendidikan (S-1) dalam bidang Bimbingan dan Konseling. Pada masa pendidikan ini calon konselor dipersiapkan dengan optimal untuk menjadi konselor yang profesional melalui berbagai pelatihan, baik secara teori maupun keterampilan atau praktik serta nilai dan sikap yang akan membantunya sebagai konselor profesional kedepannya (Yusri, 2019).

Dalam pendidikannya, mahasiswa tidak hanya dipersiapkan dengan belajar dan mempraktikannya di kelas ketika mata kuliah berlangsung, tetapi pada semester akhir mahasiswa akan melaksanakan praktik secara langsung di sekolah-sekolah tertentu. Ini termasuk bagian dari kurikulum pendidikan bagi calon pendidik dimana hasil pembelajaran selama beberapa tahun diimplementasikan dalam lingkun pendidikan secara langsung atau yang dikenal juga dengan sebuah *pre-service teaching program* (Afalla & Fabelico, 2020). Pada masa ini mahasiswa atau *pre-service counselor* masuk dalam tahap persiapan karier yang lebih tinggi untuk memperoleh kompetensi dan mencapai tujuannya (Shang, Yu, et al., 2022).

Selama masa praktik di sekolah tentunya bukan hal yang mudah dan dapat memberikan dampak frustrasi bagi beberapa *pre-service counselor* karena adanya perbedaan ketika belajar dan praktik di kampus dengan terjun secara langsung di sekolah, seperti halnya ketika memberikan layanan konseling pada konseli atau peserta didik yang memiliki perbedaan latar belakang baik dari gaya hidup, ekonomi, maupun lingkungan (Holcomb-McCoy & Johnston, 2008). Sehingga beberapa calon konselor menginginkan memberilakan layanan kepada konseli yang memilki kemiripan latar belakang

agar dapat diandalkan ketika bekerja dengan peserta didik (Holcomb-McCoy & Johnston, 2008).

Selain itu, pemberian tugas oleh pihak eksternal yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan tugas mahasiswa program studi bimbingan dan konseling atau calon konselor masih memiliki kemungkinan yang cukup besar terjadi, terutama apabila *stake holder* sekolah tidak memiliki pengetahuan yang cukup mengenai konselor sekolah dan hal ini menurut Lieberman dan O'Conno (dalam Mason & Perera-Diltz, 2010) mampu memberikan dampak pada ketidakpuasan terhadap pekerjaan konselor (*counselor's job dissatisfaction*). Hal ini sejalan dengan tuntutan dan tekanan yang konselor dapatkan dari berbagai pihak rentan membuat seorang konselor sekolah putus asa karena merasa bukan hanya terbebani waktu dan tenaga, tetapi juga memberikan beban psikologis yang bisa berdampak negatif pada fungsi profesional konselor itu sendiri. Ketika beban itu hadir dalam diri konselor secara terus menerus kemungkinan terjadinya keinginan untuk berpindah karier yang menawarkan kepuasan pribadi dan profesional yang lebih besar akan terjadi pada beberapa konselor (Boy & Pine, 1980).

Selain itu, pemberian layanan yang merata kepada peserta didik yang telah ditetapkan diawal bukan hal yang mudah untuk *pre-service counselor* karena setiap individu memiliki keunikannya sendiri dengan karakteristik yang berbeda-beda sehingga dalam proses dalam proses perkembangannya tidak serta-merta sama dengan orang lain (Aziz et al., 2022). Selain itu konselor sekolah juga memiliki beban profesional sendiri dalam menjalankan berbagai tugasnya, seperti halnya yang diungkapkan oleh Pines & Maslach (dalam Boy & Pine, 1980) bahwa saat ini konselor memiliki tekanan eksternal yang lebih besar dan diberikan tuntutan peran dari berbagai pihak yang dapat membuat konselor merasakan *burned out*. Selain itu, karier yang berurusan dengan layanan kesehatan mental dan secara terus menerus menghadapi stres dan trauma klien dapat menyebabkan kelelahan emosional (Johari et al., 2020).

Sehingga baik itu *pre-service counselor* maupun konselor sekolah harus mampu untuk menjaga dan merawat dirinya dengan baik agar kedepannya mampu memberikan layanan yang efektif. Seperti halnya ketika menjalankan

konseling dimana konselor harus mampu menyelami apa yang disampaikan oleh konseli, tetapi di satu sisi konselor harus menjaga agar dirinya tidak terlalu tenggelam atau tersesat dalam dunia konseli (Johari et al., 2020).

Salah satu cara yang membantu konselor sekolah dalam menyelenggarakan layanan yang efektif serta mengurangi dampak negatif yang mungkin saja terjadi selama menjalankan tugas di sekolah adalah dengan mengembangkan keyakinan masa depan terhadap sikap profesional yang dimiliki untuk memenuhi kompetensi serta kesuksesan yang sesuai dengan harapannya dalam situasi dan tugas tertentu atau singkatnya dikenal dengan efikasi diri (Watt et al., 2019). Dalam menjalankan sebuah profesi yang memiliki konsekuensi kelelahan baik secara fisik maupun emosional, tentunya efikasi diri ini menjadi hal yang penting untuk dimiliki dalam mengelola dan menghadapi tantangan dalam sebuah profesi (Vredenburg et al., 1999). Sejalan dengan hal tersebut efikasi diri menurut Kozina (2010) memiliki relevansi dengan individu yang memiliki tugas atau pekerjaan yang mengharuskan keterampilan yang tinggi atau mahir.

Friedlander (dalam Unsworth, 2016) mengungkapkan bahwasannya pada beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa efikasi diri konselor berkorelasi secara signifikan pada kinerja konselor. Pernyataan ini umumnya juga disetujui oleh supervisor sekolah pada sekolah luar negeri bahwa efikasi diri konselor merupakan hal yang penting dalam praktik yang kompeten, bahkan diharapkan menjadi fokus pendidikan klinis (Kozina et al., 2010). Ketika seorang konselor sekolah memiliki efikasi diri yang tinggi, maka akan berdampak positif pada keyakinan, motivasi, dan usaha dalam mengembangkan karakter peserta didik (Wahyuni & Prakoso, 2015).

Secara lebih lanjut, efikasi diri konselor merupakan sebuah keyakinan dan sikap yang dapat terwujud dengan cara memengaruhi kapasitas calon konselor untuk menyampaikan layanan-layanan yang membantu konseli dengan efektif (Kozina et al., 2010). Konselor dengan CSE (efikasi diri konselor) yang tinggi akan yakin dengan kemampuannya dalam melaksanakan tugas, serta memberikan layanan secara kompeten, seperti melakukan refleksi, validasi, *resume*, dan lainnya dengan efektif selama pemberian layanan

(Unsworth, 2016). Maka dari itu, konselor akan cenderung mampu mengambil risiko dan lebih fleksibel dalam penerapan keterampilannya dalam menjalankan tugas (Unsworth, 2016).

Tingkat efikasi diri konselor yang tinggi juga akan memengaruhi tingkat kinerja yang baik dan mengurangi tingkat kecemasan pada konselor (Cashwell & Dooley, 2001). Sehingga tidak mengherankan efikasi diri konselor menjadi hal yang amat penting karena kesehatan mental seorang konselor akan memengaruhi strateginya dalam menjalankan tugas (Goreczny et al., 2015).

Pengalaman umum yang ditemukan selama masa pelatihan atau pembelajaran bagi calon konselor adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan kemampuannya, tetapi memiliki keyakinan atau efikasi diri konselor yang rendah (Larson, 1998). Apabila hal ini terus terjadi dan tidak ada perubahan maka akan menghambat perkembangan juga menimbulkan perasaan tidak percaya diri ataupun tidak kompeten dalam memberikan layanan, menimbulkan peningkatan kecemasan serta penurunan kemampuan dan kinerja konselor dalam mempelajari hal baru (Larson, 1998).

Hadirnya efikasi diri konselor ini tentunya memiliki proses yang cukup panjang dengan pengaruh dari berbagai faktor. Secara garis besar menurut Bandura (1997) efikasi diri dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), dan keadaan fisio-emosional. Jika dihubungkan secara lebih spesifik dalam bidang karier, salah satu aspek yang juga memberikan pengaruh adalah *career calling*. Pernyataan ini didasarkan oleh penelitian-penelitian terdahulu, seperti Allan & Duffy, 2014; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Praskova, Creed, & Hood, 2015 (dalam Kim et al., 2017) yang mengungkapkan *career calling* berkaitan secara positif dengan *career goal self-efficacy* dan *career identity*.

Konsep awal panggilan (*calling*) memang tidak secara langsung merujuk pada karier, tetapi para peneliti meyakini konsep panggilan karier (*career calling*) akan mengkonseptualisasikan peran pengambilan keputusan dalam karier (Duffy & Sedlacek, 2010). Panggilan karier sendiri digambarkan



sebagai kekuatan yang berasal dari eksternal individu dan digunakan untuk bidang pekerjaan yang membantu individu dalam berbagai cara yang akan memberikan kebermaknaan hidup (Duffy & Sedlacek, 2010). Namun, pada penelitian lain konsep ini tidak hanya digambarkan berasal dari eksternal individu, tetapi juga internal seperti melakukan pekerjaan karena bakat dan/atau peluang hidup (Bunderson & Thompson, 2009). Dari berbagai literatur mengenai panggilan karier maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya panggilan karier adalah kegiatan pemenuhan hasrat atau gairah bermakna dalam suatu pekerjaan yang dianggap sebagai tujuan hidup yang didasari oleh berbagai dorongan, baik secara internal maupun eksternal dan menghasilkan kepuasan dalam diri individu.

Pada mahasiswa yang telah mengikuti program praktik kerja atau *pre-service*, panggilan karier (*career calling*) mampu membantu mereka untuk dapat memberikan kemampuan yang lebih baik dalam melakukan tugas dan memberikan harapan yang lebih besar akan kesuksesan di masa depan yang juga mampu meningkatkan keterlibatan belajar (Shang, Yu, et al., 2022).

Melihat urgensi dari efikasi diri konselor (*counselor self-efficacy*) dalam penyelenggaraan layanan di tengah perkembangan zaman yang cepat juga bermanfaatnya panggilan karier (*career calling*) dalam diri individu, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan panggilan karier (*career calling*) dengan efikasi diri konselor (*counselor self-efficacy*) pada mahasiswa akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Jakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran dimensi *calling* pada mahasiswa akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Jakarta?
2. Bagaimana gambaran tingkat efikasi diri konselor (*Counselor Self-Efficacy*) pada mahasiswa akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Jakarta?

3. Apakah terdapat hubungan antara panggilan karier (*career calling*) dengan efikasi diri konselor (*Counselor Self-Efficacy*) pada mahasiswa akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Jakarta?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti membatasi permasalahan penelitian yang akan dikaji pada hubungan antara panggilan karier (*career calling*) dengan efikasi diri konselor (*Counselor Self-Efficacy*) pada mahasiswa akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Jakarta.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah pada poin sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dikaji oleh peneliti adalah apakah terdapat hubungan panggilan karier (*career calling*) dengan efikasi diri konselor (*Counselor Self-Efficacy*) pada mahasiswa akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Jakarta.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan pemahaman juga pengetahuan pada ilmu bimbingan dan konseling terkhusus dalam bidang karier dengan mengenai hubungan panggilan karier (*career calling*) dan efikasi diri konselor (*Counselor Self-Efficacy*) pada mahasiswa akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Jakarta.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan terkait hubungan *presence* dan *search* panggilan karier dengan efikasi diri konselor sehingga dapat menjadi dasar dalam pengembangan konselor sekolah agar dapat menjalankan tugas secara optimal dan memberikan dampak positif pada penerima layanan.

- b. Bagi peneliti lain, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi dengan membantu menjadi referensi ataupun petunjuk yang relevan dengan tema penelitian.



*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*