

**LAYANAN BIMBINGAN KARIR DI BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS
(BLKK) AS-SA'IDIYYAH PADA ALUMNI PERIODE KE 2 TAHUN 2021**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah UIN Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:
SUSI LESTARI
NIM. 1717101129

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
JURUSAN KONSELING DAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2022**

Layanan Bimbingan Karir di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) As-sa'idiyyah Pada Alumni Periode Ke 2 Tahun 2021

Susi Lestari
NIM. 1717101129

ABSTRAK

Balai latihan kerja komunitas (BLKK) As-sa'idiyyah adalah balai latihan kerja swasta yang baru berjalan tahun 2019. Dimana mempunyai tujuan sebagai pengembangan potensi bagi peserta atau individu yang belum menemukan pekerjaan atau belum menemukan kecocokan keterampilan yang dimiliki melewati sebuah pelatihan, Selain mengembangkan potensi atau keterampilan individu/peserta juga membutuhkan sebuah informasi dimana hal tersebut dapat di dapat salah satunya melalui layanan bimbingan karir. Layanan bimbingan karir adalah proses bantuan yang diberikan oleh seseorang yang dianggap mampu untuk memberikannya kepada seorang individu.

Penelitian yang penulis lakukan tentang layanan bimbingan karir yang terdapat di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) As-sa'idiyyah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif Deskriptif, teknik untuk mengumpulkan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi di tempat penyelenggara yaitu Balai pelatihan Kerja Komunitas As-sa'idiyyah.

Hasil dari penelitian penulis yaitu di Balai Latihan Kerja Komunitas As-sa'idiyyah terdapat dua layanan bimbingan kairr yaitu layanan informasi dan layanan pembinaan dan penempatan. BLK Komunitas As Sa'idiyyah berfokus pada Pelatihan TIK (Teknik Informatika dan Komunikasi) khususnya Program Junior Graphic Design. Para peserta pelatihan disiapkan untuk mengambil keputusan mengenai dunia kerja khususnya dalam bidang design produk dan marketing online. BLK bekerjasama dengan perusahaan marketing online (PT Denature Indonesia) dan perusahaan provider internet (WIFI Kita).

Kata Kunci: *Layanan Bimbingan Karir, Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK)*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
HALAMAN MOTTO	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB. I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Definisi Operasional	5
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Telaah Pustaka	11
F. Sistematika Penulisan	16
BAB. II LANDASAN TEORI	
A. Bimbingan Karir	17
a. Pengertian Bimbingan.....	17
b. Pengertian Karir	18
c. Pengertian Bimbingan Karir	19
d. Tujuan Bimbingan Karir	21
e. Prinsip Bimbingan Karir	23
f. Pelaksanaan Bimbingan Karir.....	26
B. Layanan Bimbingan Karir.....	28
1. Pengertian Layanan Bimbingan Karir.....	28
2. Bentuk Layanan Bimbingan Karir	29

3. Jenis Layanan Bimbingan Karir.....	31
---------------------------------------	----

BAB. III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Teknik Analisis Data.....	37

BAB. IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) As-sa'diyyah	39
1. Tentang Balai Latihan Kerja Komunitas As-sa'idiyyah.....	39
2. Struktur Balai Latihan Kerja Komunitas As-sa'idiyyah.....	40
3. Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja Komunitas As-sa'idiyyah.....	41
B. Layanan Bimbingan Karir di BLKK As-sa'idiyyah	42
C. Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karir di BLKK AS-sa'idiyyah Periode 2 Tahun 2021.....	44
D. Analis Data Penelitian.....	50

BAB. V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA	61
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	65
--------------------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	86
-----------------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa kini kita dihadapkan dengan kenyataan bahwa dunia selalu berkembang dan maju, untuk itu manusia yang menjalaninya tentu harus mengikuti perkembangannya. Semakin dewasa seorang manusia semakin banyak pula kebutuhan yang diperlukan, selain itu manusia semakin dituntut untuk lebih mandiri, baik untuk keputusan yang ia ambil atau bahkan mengenai keuangan yang bisa dicapai dengan bekerja. Mendapatkan suatu pekerjaan tentu tidak selalu mudah, untuk bekerja diperlukan keterampilan yang sesuai dengan keinginan perusahaan atau tempat yang kita ingin masuki untuk memulai bekerja. Lalu, agar seseorang mendapatkan keterampilan yang sesuai banyak cara bisa ditempuh. Yaitu dengan kursus, mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan dan lainnya.

Salah satu cara yang bisa dipilih yaitu mengikuti pelatihan sesuai minat, kebanyakan setiap daerah atau kota sudah memiliki balai untuk program pelatihan dengan bermacam jenis pelatihan. Baik menjahit, pertanian, perbengkelan maupun basis computer. Balai pelatihan tersebut merupakan program dari kementerian ketenagakerjaan (kemnaker) Republik Indonesia, dimana kemnaker ini yang mengurus tentang ketenagakerjaan. Kantor pusat dari Kemnaker berada di Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan, dibentuk pada 25 Juli 1947 yang sudah berjalan selama 74 tahun. Kemnaker memiliki suatu tugas untuk menyelenggarakan mengenai ketenagakerjaan untuk membantu presiden Republik Indonesia.¹

Mengikuti sebuah pelatihan adalah suatu usaha yang baik untuk memulai mengembangkan atau menggali potensi yang ada pada diri seseorang. Hal tersebut dilakukan untuk melatih kesiapan kerja untuk pejuang pekerjaan, selain keterampilan tentu sebelumnya kita harus siap untuk bekerja di bidang yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Kesiapan tidak hanya mengenai memiliki keterampilan melainkan juga fisik yang sehat, mental yang sehat dan juga kemauan yang terbentuk difikiran maupun hati. Maka sebenarnya seseorang membutuhkan pendidikan untuk karir masa depan, pendidikan karir yaitu menyiapkan siswa atau seseorang untuk

¹ <https://kemnaker.go.id/information/about> , Diakses Senin 14 Februari 2022, pukul 2:47 WIB

memiliki suatu kompetensi terarah secara berjenjang melalui jenjang pendidikan dasar, jenjang pendidikan menengah dan jenjang pendidikan tinggi.²

Kompetensi yaitu kemampuan yang dapat dilakukan siswa yang memuat tiga aspek, yakni aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Pembelajaran yang berbasis kompetensi adalah pembelajaran yang memiliki standard. Maka, kompetensi dapat diartikan sebagai suatu keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat menerapkan perilaku-perilaku afektif, kognitif, dan psikomotorif dengan sebaik-baiknya. Bisa diartikan bahwa kompetensi tidak hanya berisikan pengetahuan, keterampilan dan sikap, akan tetapi yang paling utama adalah penerapan dari pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang diperlukan tersebut dengan seluruh pekerjaan.³

Dalam dunia kependidikan, pengenalan terhadap potensi manusia sebagai individu sangat penting. Pengenalan tersebut diawali dengan pemahaman terhadap keutuhan kepribadiannya.⁴ Dari pengenalan itu individu akan mudah menemukan potensi dan berusaha mewujudkan tujuannya. Peningkatan kemampuan kreatifitas seseorang, akan sangat berkenaan dengan pengetahuan dan kecakapan serta keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan serta pengalaman-pengalaman dalam bekerja.⁵ Pemberian layanan yang baik untuk mencapai hasil yang diharapkan dapat dilakukan bilamana didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan keahlian di dalam bidangnya. Kualitas dan keahlian merujuk pada profesionalisme. Itulah sebabnya maka tuntutan akan profesionalisme di dalam berbagai bidang saat ini menjadi sesuatu yang tidak lagi dapat ditunda, bahkan menjadi tuntutan untuk dilaksanakan.⁶

Karir dapat dikatakan sebagai suatu rentangan aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan; dalam hal ini seseorang memajukan kehidupannya dengan melibatkan berbagai perilaku, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita sebagai satu rentang hidupnya sendiri (*the span of one's' life*).⁷ Melakukan pendidikan atau

² Hartono, *Bimbingan Karir*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018), hal. 163

³ Aji Sureja, "Analisis Kemampuan Kompetensi Sosial dalam Profesionalisme Pendidik", *Journal of Elementary School Education*, Vol. 1, No. 2, 2021, hal. 51.

⁴ Juhaya dan Pradja, *Psikologi Kepribadian* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 17.

⁵ Akhmad, "Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan di Kantor Samsat Pinrang", *jurnal office*, vol. 2 no.2, 2016, hal. 106.

⁶ Winda Marienda, Moch Zainuddin, Eva Nuriyah Hidayat, "Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini", *Prosiding Ks: Riset & Pkm*, Vol. 2 No. 2, 2015, hal. 147.

⁷ Mamat Supriatna dan Ilfiandra, *Apa dan Bagaimana Bimbingan Karir*, (dalam Materi Sajjan, 2016), hal. 2.

kegiatan mendidik adalah hal yang sama dengan membimbing dimana suatu bimbingan juga berarti mendidik. Bimbingan pula termasuk proses dari mendidik. “Menurut Surya, 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.”⁸

Jadi bimbingan dapat diartikan sebagai bantuan yang dilakukan oleh seseorang yang dianggap mampu kepada seseorang yang lain untuk menemukan kepingan yang hilang atau pun yang belum terbentuk, hal ini juga dapat dilakukan untuk mengenal apa saja potensi yang ada pada suatu individu baik potensi dalam pekerjaan maupun hal lainnya, sehingga individu atau seseorang itu dapat Berjaya dalam hidupnya. Bimbingan karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan peserta didik menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan/profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki.⁹

Maka jika menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan minat atau potensi diri akan baik jika seseorang tersebut mengetahui apa potensi yang ada sehingga dapat melakukan pengembangan diri, baik pada sikap sendiri maupun ilmu pengetahuan. Selain itu juga kemampuan akan mudah untuk diasah. Untuk hasil yang baik maka disarankan untuk melakukan bimbingan untuk karir dimasa depan kelak. Bimbingan karir akan sangat bermanfaat bagi individu yang menginginkan pengembangan potensi dalam dirinya, seperti menggali lebih dalam mengenai potensi yang dimiliki sebelumnya atau bahkan yang belum muncul sekalipun. Selain itu bimbingan karir juga membantu individu untuk mempersiapkan karir sehingga individu dapat memiliki kesempatan memilih pekerjaan yang akan dituju dan mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dipilih dimasa depan.

Dari banyaknya penjelasan diatas dapat dipahami oleh penulis bahwa setiap manusia membutuhkan manusia lainnya, dimana untuk mencapai tujuan maka seseorang membutuhkan dorongan, bimbingan, atau sebuah pelajaran dari seorang

⁸ Rina Badriyah, “Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (Uptd) Balai Latihan Kerja Bandar Lampung”, (Lampung,: Uin Raden Intan Lampung, 2018), hal. 6-7.

⁹ Farida Aryani dan Muh. Rais, *Bimbingan Karir Masa Depan Untuk Meraih Sukses Ke Perguruan Tinggi*, (Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2018), hal. 38.

ahli dibidang tersebut. Untuk itu individu membutuhkan seorang pelatih untuk mengasah keterampilan yang mungkin sudah ada dan mau dikembangkan atau bahkan belum tahu apa yang bisa individu itu lakukan untuk masa kedepannya. Maka

Pada masa sekarang dimana keterampilan kerja sangat dibutuhkan di tiap profesi, seakan pekerja dituntut untuk memiliki keterampilan dan komitmen pada profesi yang sedang diemban olehnya. Maka disini penulis akan meneliti mengenai layanan bimbingan karir di suatu lembaga kerja yaitu Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) As-sa'idiyyah. Dimana balai latihan kerja biasanya memiliki bimbingan yang disiapkan oleh pegawai untuk pesertanya sebelum atau sedang dalam pengembangan diri maupun penggalian potensi diri untuk kebaikan kerja untuk kedepannya. Dari penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di BLKK As-sa'idiyyah dengan judul **“Layanan Bimbingan karir di Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) As-Sa'idiyyah Pada Alumni Periode 2 Tahun 2021”**.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kerancuan yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam mengartikan istilah dalam penelitian ini, maka penulis akan menegaskan dan memberikan batasan istilah dari judul penelitian sebagai berikut:

1. Bimbingan Karir

Terdapat teori-teori yang dikemukakan oleh Hopock, Super dan Holand yang di tulis oleh Rosidan di dalam buku Gani yaitu:

Terdapat sepuluh butir pemikiran yang diajukan oleh Hoppock bahwa *pertama*, pekerjaan dipilih dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan. Setiap individu memiliki berbagai keperluan diantaranya yang bersifat fisik: seperti kebutuhan makanan, istirahat dan berteduh. Kebutuhan lain bersifat psikologis. Hoppock menyimpulkan bahwa reaksi individu terhadap kebutuhan fisik dan psikologis, berpengaruh pada pemilihan jabatan. *Kedua*, jabatan yang kita pilih adalah jabatan yang kita sukai, yakin bahwa jabatan itu yang paling dapat memenuhi kebutuhan yang menjadi perhatian kita. Individu yang merasa mempunyai kebutuhan yang kuat akan merasa aman, akan menunjukkan perhatian terhadap pekerjaan-pekerjaan yang cenderung memenuhi kebutuhan.

Ketiga, segala kebutuhan dapat diamati secara jelas atau hanya dirasakan secara samar-samar yang keduanya ini berpengaruh di dalam pemilihan jabatan. Individu yang menyadari mengapa ia tertarik kepada pekerjaan-pekerjaan tertentu

dan menolak yang lain banyak tergantung sejauh mana ia memahami dirinya. *Ke empat*, pemilihan jabatan, pertama kita harus sadar bahwa suatu pekerjaan dapat menolong memenuhi kebutuhan kita. Orang menyadari bermacam-macam pekerjaan atau situasi pekerjaan yang lambat laun dia menyadari bahwa pekerjaan-pekerjaan tertentu dapat memberi pengalaman yang memuaskan dan yang lain memberi pengalaman yang tidak menyenangkan dan mengecewakan. *Ke lima*, pemilihan jabatan akan menjadi lebih baik apabila kita lebih mampu memperkirakan bagaimana baiknya jabatan yang akan datang itu akan memenuhi kebutuhan kita. Jadi kemampuan kita untukantisipasi tergantung atas pengetahuan kita terhadap diri kita sendiri, pengetahuan kita mengenai jabatan dan kemampuan kita untuk berfikir secara jernih.

Ke enam, informasi mengenai diri sendiri berpengaruh terhadap pemilihan jabatan karena informasi itu membantu kita menadari apa yang kita inginkan dan akan membantu kita di dalamantisipasi, apakah kita akan berhasil atau tidak dalam melaksanakan yang di tawarkan. *Ke tujuh*, informasi mengenai jabatan akan membantu dalam pemilihan jabatan karena informasi tersebut membantu kita di dalam menemukan apakah pekerjaan-pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan kita, dan membantu kita untuk mengantisipasi seberapa jauh kepuasan yang dapat kita harapkan dalam suatu pekerjaan. *Ke delapan*, kepuasan kerja tergantung atas seberapa jauh pekerjaan yang kita laksanakan memenuhi kebutuhan yang kita harapkan. Jadi tingkat kepuasan ditentukan oleh perbandingan antara apa yang kita peroleh dan apa yang kita inginkan.

Ke Sembilan, kepuasan kerja dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan sekarang dan dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan di masa mendatang. *Ke sepuluh*, pemilihan jabatan selalu dapat berubah apabila kita yakin bahwa perubahan itu akan lebih memenuhi kebutuhan kita. Seperti yang dikatakan di atas, besarnya kepuasan yang dirasakan oleh pekerja merupakan perbandingan antara pemenuhan kebutuhan dengan apa yang kita harapkan apabila salah satu faktor berubah maka jelaslah bahwa perbandingan ini juga akan berubah.

Super menyusun teori terdiri atas sepuluh pokok pikiran bahwa: *pertama*, tiap orang memiliki perbedaan individual; telah lama diterima secara luas oleh psikologi sekarang. Rentangan ciri-ciri kepribadian demikian sangat luasnya baik yang terdapat dalam diri individu sendiri maupun antara individu.

Kedua, akibat ciri-ciri tersebut, setiap individu masing-masing memiliki kecakapan untuk sejumlah pekerjaan, rentangan kemampuan, ciri-ciri kepribadian dan sifat-sifat lain. Sedemikian luasnya sehingga setiap orang mempunyai kemungkinan untuk berhasil dalam berbagai jabatan. *Ketiga*, setiap jabatan memerlukan pola khas daripada kemampuan, minat dan sifat-sifat kepribadian tetapi yang cukup luas mentoleransi terhadap berbagai jenis pekerjaan bagi setiap individu dan berbagai individu dalam suatu jabatan.

Ke empat, preferensi dan kompetensi profesional, situasi-situasi dimana orang hidup dan bekerja, serta konsepsi dirinya akan mengalami perubahan karena waktu dan pengalaman, karena itu membuat pilihan dan penyesuaian merupakan suatu proses yang kontinu. *Ke lima*, proses dapat disimpulkan ke dalam serangkaian tahap-tahap kehidupan, yakni tahap pertumbuhan, yakni tahap eksplorasi, tahap pembentukan, tahap pembinaan, dan tahap kemunduran. *Ke enam*, hakekat pola karir seseorang ditentukan oleh tingkat sosial ekonomi orangtuanya, oleh kemampuan mental dan ciri-ciri kepribadiannya, dan oleh kesempatan-kesempatan yang terbuka bagi dirinya.

Ke tujuh, perkembangan yang melalui tahap-tahap kehidupan, dapat diarahkan oleh sebagian usaha-usaha mempermudah proses kematangan, kemampuan, dan minat. *Ke delapan*, proses perkembangan vokasional pada hakekatnya merupakan pengembangan dan implementasi konsepsi diri; konsepsi diri merupakan suatu hasil perpaduan antara kemampuan dasar yang diwariskan kesempatan untuk memainkan berbagai peranan dalam dirinya dan evaluasi atau penilaian orang lain terhadap usaha memainkan peranan tersebut. *Ke Sembilan*, proses kompromi (menerima) antara faktor individu dan faktor sosial, antara apakah peranan itu dimainkan dalam fantasi taukah dalam interview-konseling, atau didalam kegiatan kehidupan nyata seperti kegiatan sekolah, kegiatan kelompok, maupun pekerjaan-pekerjaan idak tetap. *Ke sepuluh*, kepuasan kerja dan kepuasan hidup tergantung pada seberapa jauh individu mendapatkan/menyalurkan kemampuannya, minatnya, sifat-sifat pribadi, dan nilai-nilai pribadi secara memadai.

Holland menyusun teorinya terdiri atas sebelas pokok pikiran bahwa: *pertama*, pemilihan suatu jabatan adalah pernyataan kepribadian seseorang. *Kedua*, *inventory* minat merupakan *inventory* kepribadian, jika minat vokasional merupakan ekspresi kepribadian, maka selanjutnya *inventory* minat adalah

inventory kepribadian. *Ke tiga*, stereo-tipe vokasional mempunyai makna psikologis dan sosiologis yang penting dan dapat dipercaya. *Ke empat*, individu-individu dalam suatu jabatan atau pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa dan kesamaan sejarah perkembangan pribadinya. *Ke lima*, karena orang dalam satu rumpun pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa, maka akan menanggapi terhadap berbagai situasi dan masalah dengan cara serupa dan mereka akan membentuk lingkungan hubungan antar pribadi tertentu.

Ke enam, kepuasan, kemantapan dan hasil kerja tergantung atas kongruensi antara kepribadian individu dengan lingkungan dimana individu itu bekerja. *Ke tujuh*, pengetahuan kita tentang kehidupan vokasional adalah tidak tersusun dan seringkali terpisah dari batang tubuh pengetahuan psikologi dan sosiologi. *Ke delapan*, di dalam masyarakat kita (amerika), kebanyakan orang dapat digolongkan ke dalam salah satu daripada enam tipe yaitu tipe *Realistik, intelektual, sosial, konvensional, usaha* dan *Artistik*. *Ke Sembilan*, terdapat enam jenis lingkungan, masing-masing lingkungan dikuasai oleh satu tipe kepribadian tertentu dan masing-masing lingkungan dikuasi oleh keadaan fisik yang menimbulkan tekanan dan masalah tertentu. *Ke sepuluh*, seseorang mencari lingkungan dan jabatannya yang memungkinkan dapat melaksanakan kemampuan dan keterampilannya, menyatakan sikap dan nilai mereka, mengambil peranan dan masalah yang dapat disetujui dan menghindari peranan dan persoalan yang tak mereka setujui. *Ke sebelas*, perilaku seseorang dapat diterangkan melalui bagaimana interaksi pola kepribadiannya dan lingkungannya.¹⁰

Dari teori-teori yang dikemukakan di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa bimbingan karir adalah suatu bantuan kepada individu untuk mempersiapkan karir di masa mendatang baik dalam bentuk pengembangan diri maupun pembekalan diri agar mendapatkan karir yang lebih baik dan maksimal, dan juga dapat memilih jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan fisik maupun psikologis sehingga memiliki, merasakan kepuasan baik dalam hal yang dikerjakan maupun dalam keperluan, kebutuhan masa kini maupun masa yang akan datang.

¹⁰ Ruslan A Gani, *Bimbingan Karir*, (Bandung: ANGKASA, 2020), hal, 32-42.

2. Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) As-sa'idiyyah

BLKK As-sa'idiyyah adalah sebuah balai pelatihan yang ada di daerah Limbangan kecamatan Majenang, balai tersebut lebih dikhususkan kepada pelatihan computer yang mempelajari mengenai photoshop dan marketing. Di dalamnya pun menyediakan layanan berupa layanan informasi, layanan pembinaan dan penempatan untuk alumni.

3. Alumni periode ke 2 tahun 2021

Alumni periode ke 2 tahun 2021 adalah peserta yang telah mengikuti berbagai pelatihan yang ada di BLKK dan mengikuti setiap pelayanan yang ada pada periode yang ditentukan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terurai di atas maka penulis mendapatkan rumusan masalah yaitu “ Bagaimana Layanan Bimbingan Karir di BLKK As-sa'idiyyah pada alumni periode 2 Tahun 2021 ?”

D. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Layanan bimbingan karir yang dilakukan di BLKK As-sa'idiyyah kepada alumni periode 2 tahun 2021.

2. Manfaat penelitian

a. Teoritis

- 1) Secara teoritis memberikan kontribusi ilmiah dibidang pelatihan kerja untuk memberi kemudahan dan memberi pengetahuan untuk para pencari kerja.
- 2) Dapat digunakan sebagai bahan acuan dibidang penelitian sejenis atau sebagai bahan pengembangan penelitian lebih lanjut tentang layanan bimbingan karir di balai latihan kerja setempat.

b. Praktis

- 1) Bagi pembaca, diharapkan pembaca dapat mengambil inti dari penelitian ini sehingga dapat mengerti manfaat dari Layanan Bimbingan Karir dan membantu memudahkan untuk persiapan masuk dunia kerja.

- 2) Bagi mahasiswa, diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang lebih kreatif, inovatif sehingga dapat memberikan kemajuan jurusan dan mahasiswa itu sendiri.
- 3) Bagi masyarakat, diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan yang memudahkan masyarakat dalam pengembangan diri baik untuk yang sudah bekerja maupun yang baru mau terjun dalam bidangnya.
- 4) Bagi BLKK As-sa'idiyyah, Memberikan masukan dan rumusan bagi Balai Latihan Kerja Komunitas dalam rangka peningkatan kualitas dan kompetensi bimbingan karir agar dapat dijadikan pertimbangan untuk pembangunan generasi yang profesional khususnya di Balai Latihan Kerja Komunitas Kota.

E. Telaah Pustaka

Tinjauan pustaka atau telaah pustaka sering disebut dengan teoritik yaitu mengemukakan teori-teori atau penelitian yang relevan dengan masalah-masalah yang sedang diteliti atau kajian tentang ada atau tidaknya studi, buku, atau makalah yang sama atau mirip dengan judul permasalahan yang penulis susun. Adapun penelitian yang membahas layanan bimbingan karir di BLKK atau yang sejenisnya dan relevan dengan penelitian penulis baik secara struktur bahasa, analisis makna karya sastranya, maupun secara langsung ke personalnya adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian dalam skripsi Iman Ramahan yang berjudul “Peran Pusat Pelatihan Kerja Daerah dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Teknik Pendingin di Jakarta Selatan”.¹¹ Penelitian ini membahas mengenai bagaimana peran pelatihan daerah dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada di Jakarta selatan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan kualitatif yaitu sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Hasil dari penelitian tersebut adalah peran pusat pelatihan kerja daerah melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai mediator, fasilitator, pendidik sekaligus sebagai perwakilan dari masyarakat yang meupayakan dapat membangun hidup mereka secara mandiri. Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama-sama membahas mengenai bagaimana pelatihan kerja untuk masyarakat agar menjadikannya mandiri dalam hidup, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan

¹¹ Imam Ramadhan, “Peran Pusat Pelatihan Kerja Daerah dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Teknik Pendingin di Jakarta Selatan”, (Jakarta: UIN Jakarta, 2018), hal. i.

penulis yaitu penelitian ini tidak membahas mengenai layanan bimbingan karir dalam pelatihan tersebut.

Kedua, penelitian Khanifatur Rohmah dan Nailul Falah di dalam jurnal *Hisbah* yang berjudul “Layanan Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa Sma Negeri 1 Depok Sleman D.I Yogyakarta”. Penelitian tersebut membahas mengenai Bentuk layanan bimbingan karir untuk meningkatkan motivasi siswa melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di SMA negeri 1 Depok, Sleman, D.I Yogyakarta yaitu meliputi pemantapan pilihan jurusan, bimbingan kelanjutan study, bimbingan khusus menghadapi UAN-UM-masuk Perguruan Tinggi, pendampingan siswa untuk mendapatkan Perguruan Tinggi Negeri/Perguruan Tinggi Swasta, Carier Day, Tes Masuk Perguruan Tinggi Swasta Terakreditasi, dan pengentasan problem-problem karir siswa.

Penelitian ini memberikan beberapa bentuk motivasi dan program untuk masalah siswanya.¹² Jadi hasilnya Semua kegiatan itu dapat dilaksanakan dengan baik karena fasilitas yang diberikan oleh sekolah untuk pelaksanaan layanan bimbingan karir, kesadaran siswa untuk konsultasi ke BK tanpa di berikan surat panggilan, pihak bk melayani dan menangani siswa dengan baik bagi siswa yang membutuhkan informasi dan dukungan dari guru mata pelajaran, wali kelas, kepala sekolah beserta staf sekolah yang lain. Persamaan penelitian ini dengan yang diteliti oleh penulis yaitu peneliti tersebut membahas mengenai layanan bimbingan karir akan tetapi ada banyak perbedaan dengan penulis, perbedaan tersebut adalah objek yang diteliti, tempat, dan tentunya analisisnya.

Ketiga, penelitian Yan Partawijaya di dalam skripsi berjudul “Layanan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Potensi Diri Melanjutkan Masa Depan Pada Siswa Smk N 1 Way Tenong”, penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana perencanaan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan potensi diri melanjutkan masa depan pada siswa SMKN 1 Way Tenong Lampung Barat. Penelitian ini menggunakan Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research), bersifat deskriptif. Hasil penelitian adalah menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan layanan bimbingan karir dilakukan secara layanan informasi, pengaturan jadwal kerja dan pembuatan peta dunia kerja, dalam penerapan penyelenggaraan

¹² Khanifatur Rohmah dan Nailul Falah, “Layanan Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa Sma Negeri 1 Depok Sleman D.I Yogyakarta”, *Jurnal Hisbah*, Vol. 13, No. 1 Juni 2016, hal. 41.

layanan bimbingan karir, pembimbing karir telah berperan secara maksimal namun karena keterbatasannya waktu yang sangat singkat sehingga pembimbing karir sulit untuk menerapkan secara optimal tentang informasi-informasi yang ada untuk membina peserta didik.

Kemudian terkait dengan meningkatkan potensi diri melanjutkan masa depannya yang awalnya belum memahami tentang informasi karir dan gambaran potensi diri yang sesuai dengan diri mereka, setelah diberikan layanan bimbingan karir ternyata membuahkan hasil yang positif, peserta didik menjadi tau tentang informasi karir dan gambaran kemas depan pada diri mereka, meskipun hasilnya belum maksimal namun sudah cukup baik untuk membantu peserta didik.¹³ Persamaan penelitian tersebut dengan yang diteliti penulis yaitu peneliti membahas mengenai layanan bimbingan karir untuk kemandirian tiap individu, kemudian perbedaan dalam penelitian di atas yaitu penulis membahas mengenai layanan bimbingan karir sendiri yang ditujukan pada alumni dari balai pelatihan, selain itu pula penulis dan peneliti tersebut sangat berbeda dalam subjek maupun objeknya.

Ke empat, penelitian Desi Hardianti dan Sukirno dalam jurnal ilmiah pesantren yang berjudul “Pengaruh Layanan Bimbingan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi”, penelitian tersebut membahas mengenai kesiapan kerja siswa SMK kaitannya dengan pelaksanaan layanan bimbingan karier di sekolah, dirumuskan sebagai berikut: “bagaimana pengaruh layanan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 11 Bandung”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan layanan bimbingan karier dan kesiapan kerja, dan untuk mengetahui pengaruh layanan bimbingan karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 11 Bandung.

Penelitian menggunakan metode deskriptif verifikatif, teknik pengumpulan data mengenai kesiapan kerja dan layanan bimbingan karier di sekolah dikumpulkan dengan menggunakan instrumen angket yang telah lulus uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan kesiapan kerja siswa berada dalam kategori sangat baik, dengan hasil persentase tertinggi pada dimensi kemampuan dan kemauan sebesar 86,49%. Dengan layanan bimbingan karier di sekolah berada dalam kategori

¹³ Yan Partawijaya, *Layanan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Potensi Diri Melanjutkan Masa Depan Pada Siswa Smk N 1 Way Tenong*, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017), hal. 1.

baik yaitu 72,59%, mencakup pemahaman dan penilaian diri, pengetahuan dunia kerja, penentuan keputusan dan sikap, serta perencanaan karier.

Hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan angka 0,607, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara layanan bimbingan karir dan kesiapan kerja. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 36,9%, artinya layanan bimbingan karir mempengaruhi 36,9% kesiapan kerja seorang siswa. Sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kematangan fisik dan mental, minat, bakat, intelegensi, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja yang perlu diteliti lebih lanjut. Dan dari perhitungan uji-t diperoleh $t_{hitung} = 7,2863 > t_{tabel} (= 0,05) = 1,662$. Artinya, layanan bimbingan karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.¹⁴ Persamaan dengan yang diteliti penulis adalah peneliti sama-sama membahas mengenai layanan bimbingan karir yang dikaitkan dengan pekerjaan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian tersebut adalah metode penelitian, tempat dan juga subjek peneliti.

Ke Lima, penelitian Rina Badriyah dalam skripsi berjudul “Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesionalisme Kerja Di Unit Pelaksana Teknik Dinas (Uptd) Balai Latihan Kerja Bandar Lampung”, penelitian tersebut membahas mengenai Pentingnya bimbingan karir bagi peserta didik dalam meningkatkan sumber daya manusia atau kemampuan seseorang yang menduduki suatu jabatan tertentu. Dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pekerja maka akan meningkat pula produktivitas dalam pekerjaan. Penelitian tersebut adalah penelitian lapangan (field research), dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif. bahwa dalam profesionalisme kerja, seseorang harus memiliki komitmen yang tinggi, memiliki sikap tanggung jawab, berfikir sistematis dan logis, menguasai materi atau tugas yang diberikan, dan menjadi bagian orang-orang yang profesional di dalam pekerjaan.

Bimbingan Karir yang diterapkan di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mampu meningkatkan profesionalisme kerja peserta didik, mampu meningkatkan kepercayaan diri para peserta didik menjadi lebih aktif, menjadi pribadi yang mandiri, dan mampu mengambil suatu keputusan.¹⁵ Persamaan dalam penelitian ini adalah pembahasan yang dibahas seperti bimbingan karir namun ada perbedaan di

¹⁴ Desi Hardianti dan Sukimo, “Pengaruh Layanan Bimbingan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi”, *Jurnal Ilmiah Pesantren*, Volume 4, Nomor 1, Januari-Juni 2018, hal. 486.

¹⁵ Rina Badriyah, “Bimbingan Karir”, hal. 1.

dalam penelitian tersebut dengan yang diteliti penulis yaitu tempat, dan subyek, objek yang teliti.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan kerangka dari penelitian yang memberikan petunjuk mengenai pokok-pokok yang akan dibahas dalam penelitian. Adapun sistematika penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Dimana penulis membahas meliputi: latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori. Dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang landasan teori yang di dalamnya terdapat penjelasan mengenai teori bimbingan karir.

BAB III Metodologi Penelitian, pada bab ini penulis membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan , Membahas mengenai profil BLKK, Pelaksanaan bimbingan karir di BLKK As-sa'idiyyah, dan analisis data penelitian.

BAB V Penutup, berisi mengenai kesimpulan dan juga saran untuk pihak yang terkait.

Bagaian akhir berisi mengenai daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dari bab-bab sebelumnya penulis dapat menyimpulkan bahwa kesiapan kerja dapat dibangun melalui kemauan dan kesadaran individu untuk bersikap terhadap dirinya maupun impian yang diinginkannya. Dalam hal ini untuk menumbuhkan atau bahkan memunculkan sikap tersebut individu dapat mencari wadah dan cara yang tepat untuk membantunya. Bimbingan karir menjadi salah satu bantuan dan cara terbaik agar individu dapat bantuan yang dibutuhkan sesuai keinginannya.

Balai Latihan Kerja Komunitas As-sa'idiyyah menyediakan dua layanan bimbingan karir yaitu layanan informasi yang disampaikan mengenai beberapa info bidang pekerjaan, lowongan, dan memberikan bantuan informasi mengenai pelatihan dari berbagai daerah dengan pelatihan berbeda untuk pengembangan diri. Kemudian layanan pembinaan dan penempatan dalam bentuk pelatihan yang mengajarkan beberapa keterampilan yaitu, pelatihan marketing, photoshop, dan pengeditan foto beserta video. Dimana peserta atau individu yang ada di dalamnya dapat menambah kemampuan atau membuat mereka menemukan ilmu baru sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimiliki maupun menemukan keterampilan baru.

Balai Latihan Kerja Komunitas As-sa'idiyyah memberikan pilihan kepada peserta untuk menguasai materi atau pengetahuan yang diberikan. Sehingga mampu percaya diri, semangat, dan berani dengan dirinya untuk melakukan pergerakan yang merubah diam menjadi ada langkah. Balai latihan kerja komunitas as-sa'idiyyah lebih memfokuskan kepada pelatihan marketing yang dimana akhirnya peserta dapat melanjutkan karir dibagian marketing yang bekerjasama dengan pihak BLK yaitu perusahaan marketing PT Denature Indonesia dan Perusahaan Provider Internet (WIFI Kita).

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diperoleh oleh penulis setelah melakukan penelitian di Balai Latihan Kerja As-sa'idiyyah, penulis melihat ada beberapa yang masih bisa dimaksimalkan kedepannya antara lain:

1. Bagi peserta pelatihan
 - a. Harus bisa lebih meningkatkan partisipasi di setiap kegiatan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja.
 - b. Harus bisa menerapkan sesuatu yang sudah didapatkan di Balai Latihan Kerja.
 - c. Diharapkan untuk berani memulai dan percaya akan kemampuan sendiri.
2. Bagi Balai Latihan Kerja Komunitas As-sa'idiyyah
 - a. Bagi pengelola Balai Latihan Kerja Komunitas As-sa'idiyyah harus lebih bisa meningkatkan materi yang akan di sampaikan pada peserta.
 - b. Diharapkan dapat mengembangkan setiap kegiatan yang dapat membangun profesionalisme kerja peserta.
 - c. Di karenakan usia Balai Latihan Kerja Komunitas As-saidiyyah ini masih sangat muda penulis ingin Balai Latihan menjadi lebih maju dengan menambah instruktur yang ahli sehingga pelatihan lebih optimal dari sebelumnya. Kemudian, alangkah baiknya jika Balai Latihan mulai menyusun profil untuk Balai Latihan sendiri agar mudah untuk dokumentasi ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Adi Prabowo, d. (2018). Efektivitas Program Bimbingan Karir Berbasis Teori Super untuk Mengembangkan Identitas Vokasional Remaja, *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling. Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Konseling Volume 4 Nomor 1*.
- Aji Soreja, d. (2021). Analisis Kemampuan Kompetensi Sosial dalam Profesionalisme Pendidik. *Vol. 1 No. 2*, 51-56.
- Akhmad. (2016). Analisis Kemampuan Kompetensi Sosial dalam Profesionalisme Pendidik. *Jurnal Office, Vol. 2 No. 2*.
- Amrina Asfarina, I. I. (2016). Persepsi Siswa tentang Pelaksanaan Bimbingan Karir. *Konselor Volume 5 Number 2*.
- Arief, A. K. (2016). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja Dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk Program Kehlian Akuntansi. *EEAJ 5 (1)*.
- Astuti, N. D. (2015). Layanan Bimbingan Karir Berbasis Life Skill Untuk Meningkatkan Kemampuan Merencanakan Karir. *Jurnal Penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling. Vol. 1, No. 2*.
- Atmaja, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, dan Pengalaman Audit Terhadap Kemampuan Auditor Badan Pemeriksaan Keuangan dalam Mendeteksi Fraud dengan Teknik Audit Berbantuan Komputer Sebagai Variabel Moderasi Media Riset Akutansi, Auditing dan Informasi. *vol. 16 No. 1*.
- Badriyah, R. (2017). *Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja di Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Bandar Lampung. Bandar Lampung. Bandar Lampung*.
- Budi. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran Melalui Supervisi Kbm. *Jurnal Pena Edukasi, Vol. 5, No. 1*, 9-16.
- Dewi, Indrasari Krisna. 2019. Layanan Bimbingan Perencanaan Karir Siswa Kelas XI di SMK ITE Ma'arif NU Karanglewas Tahun Ajaran 2018/2019, dalam Skripsi: Iain Purwokerto.
- Fadli, R. P. (2019). Peluang dan Tantangan Bimbingan Karir di Sekolah Menengah Kejuruan Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EDUCATIO, Volume 5 Nomor 2*.
- Falah, K. R. (2016). Layanan Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Motivasi. *Jurnal Hisbah, Vol. 13, No. 1*, 41-58.
- Falah, K. R. (2016). Layanan Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa Sma Negeri 1 Depok Sleman D.I Yogyakarta. *Jurnal Hisbah, Vol. 13, No. 1*.

- Geldard, K. G. (2011). *Keterampilan Praktek Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Geldard, K. G. (2015). *Teknik Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gani A, Ruslan. (2020). *Bimbingan Karir*. Bandung: ANGKASA.
- Giyono. 2015. *Bimbingan Konseling*. Yogyakarta: media akademi.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Pres .
- Helmi, J. (n.d.). Kompetensi Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Al-Islah*.
- Hartono, 2016, *Bimbingan Karir*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Iip Istirahayu, d. (2018). Bimbingan Karir Terhadap Pemilihan Studi Lanjut Siswa Kelas XII. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan Volume 02 Number 02* .
- Ilfandra, M. S. (2006). *Apa dan Bagaimana Bimbingan Karir*. Tasikmalaya: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Irawan, E. N. (2015). *Pemikiran Tokoh-Tokoh Psikologi*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Irsyadi, A. Y. (2012). *Pengaruh Bimbingan Karir Dan Pola Asuh Orang Tua*. Yogyakarta: UIN Yogyakarta.
- Iskandar, D. (2016). Implementasi Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik. *journal of management Review, Volume 2 Number 3*, 261-270.
- Khotimah, R. D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *Volume 8 Nomor 2* .
- Lubis, S. (2017). Peningkatan Profesionalisme Guru PAI Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG). *Jurnal Al-Thariqah Vol. 2, No. 2*.
- Marienda, W. (2015). Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Prosiding Ks: Riset & Pkm vol. 2 No. 2*, 147-300.
- Martono, D. C. (2018). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Penguasaan Soft Skill, Dan Kompetensi Kejuruan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *KEEAJ 7 (3)* .
- Nurillah, S. L. (2017). Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa. *JOURNAL OF INNOVATIVE COUNSELING : THEORY, PRACTICE & RESEARCH Vol.1, No.1*.
- Nurul Fitriani E, S. (2021). *Nilai-Nilai Inklusif dalam Program Pendampingan Disabilitas Di Rumah Inklusif Kebumen*. Purwokerto: UIN Saizu.
- Partawijaya, Y. (2017). *Layanan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Potensi Diri Mekanjutkan Masa Depan Pada Siswa SMK N 1 Way Tenong*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.
- Pradja, J. d. (2013). *Psikologi Kepribadian*. Bandung: Pustaka Setia.

- Prayitno, d. (2017). *Layanan Bimbingan Kelompok dan Konseling Kelompok*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prayitno, Amti, Erman. 2004. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Putranti, D. (2018). Layanan Bimbingan Karir Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Konseling Komprehensif, Volume 5, Nomor 2*, 42-47.
- Rais, F. A. (2018). *Bimbingan Karir Masa Depan*. Makasar: badan penerbit UNM.
- Ramadhan, I. (2018). *peran pusat pelatihan kerja daerah dalam pemberdayaan masyarakat melalui program pelatihan teknik pendingin di jakarta selatan. jakarta selatan*. Jakarta.
- Riyan Rahmadani, d. (2012). Peranan Bimbingan Karir untuk Kematangan Eksplorasi Karir Siswa. *Volume 5 Nomor 2*.
- Rohmah, U. (2018). Bimbingan Karir Untuk Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Cendekia Vol. 16 No 2*.
- Sari, M. (2017). *Pengaruh Profesionalisme kerja dan Kopensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Mandiri KC Palembang. palembang*. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.
- Solehah, A. (2020). *Tingkat kepuasan siswa terhadap layanan bimbingan konseling di madrasah aliyah negeri (MAN) Purbalingga*. Purwokerto: UIN Saizu Purwokerto.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA CV.
- Sukirno, D. H. (2018). Pengaruh Layanan Bimbingan Karier. *Jurnal Ilmiah Pesantren, Volume 4, Nomor 1*.
- Telaumbanua, A. (2019). Evaluasi Program Pelaksanaan Bimbingan Karir. *Jurnal Pendidikan Volume 04 Nomor 02*.
- Tita Rosita, d. (2020). Urgensi Bimbingan Karir di Sekolah Dasar. *Vol 03 (01)*, 199-205.
- Trisnowati, E. (2016). Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Orientasi Karir Remaja. *SOSIAL HORIZON: Jurnal Pendidikan Sosial Vol. 3, No. 1*.
- Ubaedy, AN. (2018). *Jurus-jurus Meningkatkan Profesionalisme Prestasi Kerja*, Jakarta: KHALIFA.
- Rahma, Ulifa. 2010. *Bimbingan Karir Siswa*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Widarto. (2015). *Bimbingan Karir*. Yogyakarta: leutikaprio.
- Wulandari, N. A. (2015). *anajemen penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar menasuki dunia kerja di balai latihan kerja industri (BLKI) semarang*. Semarang.

Yasmiri, d. (2017). Evaluasi program layanan bimbingan karir dengan model kirkpatrick di smk negeri 1 kecamatan gugak kabupaten lima puluh kota. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro, Vol. 2, No. 1.*

