

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Bimbingan dan konseling merupakan salah satu komponen penyelenggaraan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah termasuk di tingkat lanjutan atas. Keberadaan bimbingan dan konseling dipandang sangat dibutuhkan untuk memfasilitasi peserta didik dalam pengembangan diri, kehidupan sosial, akademik, dan juga perencanaan dan pengembangan kariernya. Latar belakang kebutuhan bimbingan dan konseling bagi peserta didik yaitu aspek psikologis, sosial budaya, pedagogis, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Dimana aspek-aspek tersebut harus mendapatkan perhatian agar peserta didik menjadi tamatan yang berkualitas dan menjadi anggota masyarakat yang bermanfaat bagi lingkungannya. Kelima aspek tersebut dituangkan ke dalam lima bidang layanan bimbingan dan konseling yaitu bidang pribadi, sosial, belajar, dan karier.

Penyelenggaraan bimbingan dan konseling harus diberikan oleh seseorang yang profesional yang disebut guru Bimbingan dan Konseling (BK) atau Konselor. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang RI No 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pada Bab I pasal 1 butir 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 penyelenggaraan pendidikan”. Hal ini sangat penting karena proses bimbingan dan konseling memerlukan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang mumpuni agar tidak terjadi “malpraktek” yang berakibat pada citra buruk bimbingan dan konseling yang dilakukan oleh beberapa orang konselor, misalnya melakukan razia rambut, *handphone*, sepatu, seragam, dan lain sebagainya yang seharusnya hal tersebut dilakukan oleh bidang kepeserta didikan di sekolah. Hal ini dianggap sebagai sebuah kesalahan dikarenakan seorang guru BK perlu membangun hubungan yang baik dan akrab dengan peserta didik sehingga tidak terkesan “menyeramkan”. Hubungan yang baik antara konselor dan peserta didik akan terbangun dengan baik apabila guru BK memiliki pemahaman

mengenai karakteristik, kebutuhan, dan juga masalah yang sedang atau mungkin akan dialami oleh peserta didik.

Masyarakat di wilayah Kabupaten Bandung pada umumnya belum mengetahui istilah konselor dan memandang bahwa guru Bimbingan dan Konseling (BK) berbeda dengan profesi konselor, padahal sudah ada ketentuan penyebutan konselor melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Tahun 2008 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor yang menyatakan bahwa kualifikasi akademik konselor dalam satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal adalah: (i) sarjana pendidikan (S-1) dalam bidang bimbingan dan konseling ; (ii) berpendidikan profesi konselor. Kompetensi konselor meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang berjumlah 17 kompetensi dan 76 sub kompetensi. Sehingga konselor yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan guru bimbingan dan konseling yang telah menempuh pendidikan di bidang bimbingan dan konseling dan juga memiliki sertifikasi pendidikan sebagai konselor yang bertugas di lokasi penelitian yaitu SMKN 1 Cilengkrang Kabupaten Bandung.

Bidang layanan bimbingan dan konseling di sekolah terdiri dari empat bidang yaitu bidang pribadi, sosial, belajar, dan karier. Fokus penelitian ini adalah layanan bimbingan karier yang telah diselenggarakan di lokasi penelitian. Bimbingan karier adalah layanan yang diberikan kepada peserta didik untuk merencanakan dan mengembangkan masa depan berkaitan dengan dunia pendidikan maupun dunia kerja. Hal tersebut mengandung arti bahwa karier bukan dimulai saat peserta didik mulai diterima bekerja atau memulai usahanya, namun dimulai saat peserta didik memilih jurusan atau kompetensi keahlian sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja atau dunia usaha di masa mendatang. Keberadaan bimbingan dan konseling di sekolah yang berperan untuk membantu peserta didik yang mengalami kesulitan dalam berbagai hal terutama dalam perencanaan karier dan masalah kekeliruan jurusan atau program studi harus senantiasa mendapat perhatian yang serius agar dapat segera teratasi. Oleh karena itu, bimbingan karier menjadi salah satu bentuk layanan bimbingan yang penting diselenggarakan di

sekolah. Layanan bimbingan karier selain memberikan respon pada masalah-masalah yang dialami peserta didik, juga bertujuan untuk membantu peserta didik memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan oleh dunia kerja. Sesuai dengan perkembangan jaman, dunia kerja yang dimaksud tidak melulu berhubungan dengan industri namun juga segala hal yang berhubungan dengan dunia usaha (*entrepreneurship*). Selain itu, bimbingan karier menitik beratkan pada perencanaan kehidupan seseorang dengan mempertimbangkan keadaan individu dengan lingkungan agar dapat memperoleh pandangan positif ke depan. Dengan demikian, bimbingan karier berperan penting dalam meningkatkan kesiapan peserta didik dalam memasuki dunia karier.

Istilah karier dapat di definisikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang yang terus berkelanjutan (Gibson, dkk. 1995:305). Berdasarkan definisi tersebut, karier memiliki makna yang luas tidak saja hanya soal sebuah pekerjaan atau hal yang berkaitan dengan jabatan semata. Lebih dari itu, karier berarti dinamika diri yang menuntut perubahan positif pada diri individu sepanjang rentang hidupnya.

Sejalan dengan hal tersebut, Simamora (2001:54) juga mendefinisikan karier dari dua persepektif yang berbeda yaitu perspektif obyektif dan perspektif subyektif. Dipandang dari perspektif subyektif bahwa karier merupakan urutan-urutan posisi/jabatan yang dia duduki selama hidupnya. Sedangkan dalam perspektif obyektif karier dipandang sebagai perubahan nilai-nilai kerja, sikap, dan motivasi seseorang.

Bimbingan karier pada dasarnya mencakup informasi-informasi tentang karier, menurut Winkel dalam Pamungkas (2019:16) Bimbingan adalah sebagai “bantuan” terjemahan dari *guidance*. Dalam kamus bahasa Inggris “*guidance*” dikaitkan dengan kata asal *guide*, yang diartikan sebagai berikut: menunjukkan jalan, memimpin, menuntun, memberi petunjuk, mengatur, mengarahkan, memberi nasihat.” Berdasarkan penjelasan tersebut bimbingan karier merupakan proses bantuan dalam memberi petunjuk jalan, mengarahkan pada hal-hal yang positif, dan sebagainya berkenaan dengan dunia pekerjaan.

Menurut Hornby karier merupakan suatu pekerjaan, atau profesi, dengan kata lain karier merupakan segala hal tentang pekerjaan, atau profesi yang dilakukannya. Menurut Werther & Davis, “karier adalah semua pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama hidup bekerja.” (Gumilang, 2015; 25). Hal tersebut menunjukkan bahwa yang disebut karier adalah semua bidang pekerjaan yang dipegang oleh seorang individu selama ia hidup. Dalam agama Islam, “karier dapat diartikan sebagai kerja, dengan demikian pengertian bimbingan dan konseling karier secara singkatnya dapat diartikan sebagai bimbingan dan konseling kerja”. (Fathmah et al., 2019: 5).

Definisi bimbingan karier Islami merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu untuk memahami potensi dirinya, mengenali dunia kerja, dan mengambil keputusan karier yang tepat berdasarkan nilai-nilai Islam, agar karier yang dipilih menjadi media ibadah dan sarana mencari ridha Allah (Nashori, 2007). Berdasarkan pemahaman tersebut bahwa proses pemberian bantuan lebih menekankan terhadap pencarian pekerjaan yang sesuai dengan syariat-syariat Islam, kemudian bagi konseli yang sudah memiliki pekerjaan konselor memberikan arahan yang lebih dalam melakukan pekerjaan yang sesuai syariat-syariat Islam. Dalam konteks bimbingan karier Islami, tema pokok mengenai manusia yaitu tentang kembali kepada fitrah. Kata kembali kepada fitrah memiliki makna potensi dasar bawaanya, dengan kata lain mengarahkan manusia berdasarkan pada potensi yang dimilikinya.

Menurut Anas Salahudin (2013) bimbingan karier Islami adalah proses pemberian bantuan kepada individu dalam membuat keputusan karier, berdasarkan prinsip-prinsip Islam yang menekankan pada tanggung jawab, kebajikan, kemanfaatan, dan keberkahan dalam bekerja. Berdasarkan definisi tersebut istilah bimbingan karier Islami mengandung arti sebagai suatu proses pendampingan untuk mencegah, mengembangkan dan memulihkan individu dengan pemahaman yang lebih jelas tentang diri mereka sendiri dan potensi mereka untuk masa kini dan masa depan yang lebih baik dalam kaitannya dengan karier profesional untuk mencapai kesejahteraan dunia setelah dunia seperti yang diajarkan oleh Al-Qur'an dan Sunnah Nabi.

Sementara menurut Suyatno (2011). bimbingan karier Islami adalah bentuk bimbingan yang bertujuan untuk membantu peserta didik dalam mengenal diri, memilih dan merencanakan pekerjaan, serta mengembangkan sikap kerja yang berlandaskan pada ajaran Islam, seperti tanggung jawab, jujur, amanah, dan bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Definisi tersebut lebih menitik beratkan kepada akhlakul kharimah di dunia kerja, seorang muslim dituntut untuk dapat menunjukkan sikap yang baik dan sesuai dengan ajaran agama Islam. Sikap inilah yang diartikan *soft skills* yang sangat diperlukan pada masa sekarang yang disebut pula sebagai era revolusi industri. Bimbingan karier Islami dapat dilakukan secara perorangan atau kelompok, perbedaannya terletak pada langkah dan metode dan juga tujuan yang ingin dicapai. Layanan bimbingan karier Islami yang diberikan pada lebih dari satu orang disebut layanan bimbingan kelompok. Walaupun dilakukan secara berkelompok, namun tujuannya tetap perkembangan diri anggota kelompok secara individu.

Layanan bimbingan kelompok merupakan suatu cara memberikan bantuan kepada individu melalui kegiatan kelompok dengan memanfaatkan dinamika kelompok organisasi yang bertujuan menemukan dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri masing-masing individu (Daryanto, 2015:57). Melalui bimbingan kelompok konselor berusaha memfasilitasi anggota kelompok mengembangkan kemampuan bersosialisasi khususnya kemampuan komunikasi, manajemen diri sebagai anggota kelompok dalam mengembangkan *soft skills*.

Menurut Surya dan Natawidjaja (Rusmana, 2009:13), beberapa keuntungan dari layanan bimbingan kelompok termasuk efektivitas dan efisiensinya, pemanfaatan pengaruh individu atau sekelompok orang terhadap anggota lainnya, adanya pertukaran pengalaman diantara anggota yang dapat mempengaruhi perubahan perilaku individu. Sebagai makhluk sosial kemampuan komunikasi menjadi hal yang sangat penting terutama di era baru yaitu era revolusi industri.

Di era revolusi Industri 4.0 dan menuju Society 5.0, suka atau tidak suka dan siap atau tidak siap, kehadiran era revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 sudah sulit untuk dihindarkan. Kemajuan teknologi informasi sudah mulai akrab dan terbukti memudahkan pekerjaan manusia terutama di saat mengganasnya Pandemi

COVID-19, bila sebelum pandemi *COVID-19*, hanya kaum milenial dan Gen Z saja, yang terbiasa menggunakan teknologi digital, kini hampir semua kalangan terutama masyarakat di perkotaan, mulai terlatih menggunakannya baik untuk bekerja *on line* dari rumah (*work from home*), dan belajar dari rumah (*learning from home*) hingga belanja online.

Suyitno (2020) mengatakan, kemajuan teknologi di era industri 4.0 telah membawa perbedaan baru dalam banyak hal termasuk dalam pekerjaan di korporasi atau perusahaan. Ia memprediksi bahwa di masa depan, inovasi teknologi juga akan mengarah pada keajaiban sisi penawaran, dengan keuntungan efisiensi dan produktivitas jangka panjang. Biaya transportasi dan komunikasi akan turun, logistik dan rantai pasokan global akan menjadi lebih efektif, dan biaya perdagangan akan berkurang, yang semuanya akan membuka pasar baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi, bahkan Suyitno mengatakan Revolusi industri 4.0 berpotensi dalam mendegradasi peran manusia jika tidak diantisipasi, “Ada banyak pekerjaan yang menghilang karena memang sudah tidak dibutuhkan lagi karena telah digantikan teknologi dan robot” tegasnya. Hal ini menjadi sebuah kekhawatiran karena jika dibandingkan dengan robot dan komputer manusia memiliki banyak sekali keterbatasan baik itu dalam hal daya ingat, kapasitas menyimpan informasi, kejenuhan bekerja, emosional, dan lain sebagainya. Situasi ini ditambah dengan banyaknya keluhan dunia kerja mengenai sumber daya manusia di dunia kerja yang berasal dari kalangan remaja yang dikenal sebagai Generasi Z. Apabila generasi ini ingin diterima di dunia kerja, harus dipastikan mereka memiliki keterampilan yang tidak dapat digantikan oleh robot. Misalnya sikap ramah, empati, kerja sama, kreativitas dalam memecahkan masalah, dan keterampilan non teknis lainnya.

Generasi Z atau disingkat Gen Z, yang terdiri dari orang-orang yang lahir antara pertengahan 1995-an dan awal 2010-an (Bencsik, Csikos, dan Juhez, 2016). Pada awalnya gagasan “Generasi” itu pada bidang Sosiologi. Hal tersebut dianggap penting untuk menggambarkan bagaimana sifat hubungan timbal balik antar individu dan masyarakat, dan menjelaskan bagaimana perubahan sosial terjadi. Menurut Kupperschmidt (2000: dalam dolot, 2018) memaknai generasi sebagai

kelompok yang dapat diidentifikasi memiliki kesamaan baik tahun lahir, lokasi atau rentang usia, dan peristiwa kehidupan yang berpengaruh signifikan terhadap tahap-tahap perkembangannya.

Terdapat keunggulan dari Gen Z, mereka mendominasi pasar kerja karena karakteristik yang berbeda, keterampilan teknologi yang luar biasa, kemampuan untuk melakukan berbagai tugas, semangat kreatif, kebutuhan akan fleksibilitas, dan nilai-nilai yang mereka miliki untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan profesional mereka. Bloomberg, salah seorang pengusaha besar dari United Nations menyatakan bahwa Gen Z adalah generasi yang inovatif, mandiri, dan realistis. Oleh karena itu, penguasaan *Soft skillss* sangat penting bagi Gen Z untuk menghadapi perkembangan zaman. Menurut laporan *World Economic Forum*, penguasaan *soft skills* menjadi 80% keterampilan yang diperlukan tenaga kerja untuk bersaing dalam era industri 4.0, dan keterampilan teknik menjadi sisanya. Hal tersebut mempengaruhi Gen Z dalam merencanakan dan juga menentukan karier mereka. Karena kebutuhan dunia kerja yang semakin kompleks yang menuntut banyak kolaborasi dan kreativitas, Gen Z tidak hanya harus memiliki kecerdasan teknologi tetapi juga mahir berinteraksi dengan orang lain. Membangun *Soft skillss* yang mencakup sifat inti manusia seperti kreativitas, intuisi, imajinasi, emosi, dan etika membutuhkan waktu dan tidak dapat dicapai dengan cepat.

Terdapat pula kelemahan yang membuat mereka mengalami masalah dalam dunia kerja. Pihak industri dan wirausaha mengeluhkan kelemahan Gen Z terkait *Soft skillss* mereka dalam bekerja. Dalam beberapa kesempatan ketua forum HRD (*Human Resource Development*) Kabupaten Bandung yaitu Bapak Asep Sutisna menyampaikan “hampir 80% perusahaan di wilayah kabupaten Bandung menolak melakukan perekrutan kerja bagi alumni kategori Gen Z bahkan tidak hanya di Kabupaten Bandung” menurut pemaparan beliau ini terjadi juga di kota dan kabupaten lain yang merupakan kawasan Industri seperti Cikarang, Karawang, dan Banten, beliau menambahkan hal ini disebabkan pengalaman buruk beberapa perusahaan yang merasakan bahwa kepercayaan diri, keberanian, dan kemampuan menyimak perintah kerja mereka yang lemah. Bahkan HRD melihat tahun kelahiran mereka sebelum melakukan wawancara kerja dan memilih calon tenaga kerja yang

lahir pada sebelum tahun 1990-an. Gen Z dipandang terlalu banyak protes namun tidak mampu mendengarkan secara aktif ketika diberikan petunjuk dan arahan. (Juli, 2024).

Hal tersebut dipertegas oleh pernyataan Kepala Bidang Pembinaan SMK Dinas Pendidikan Jawa Barat yakni Bapak Drs. Edy Purwanto, M.M dalam pidato sambutannya dalam kegiatan workshop penguatan Bursa Kerja Khusus SMK Jawa Barat menyebutkan “Gen Z memiliki banyak PR untuk memperbaiki diri jika tidak ingin ditolak dan menganggur, salah satu tugasnya adalah memperbaiki *Soft skillss* yang dimiliki nya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fenomena gampang stress dan juga individualisme di kalangan Gen Z sangat mengganggu dan harus segera ditangani”. (September, 2024).

Berdasarkan penjelasan tersebut, *soft skillss* merupakan faktor penting yang dipertimbangkan oleh banyak organisasi dalam pengembangan karier lulusan di masa depan, selain keterampilan teknis yang harus dimiliki (Ilias, Abd Razak, Yeop Yunus, & Abd Razak, 2012), (Robles, 2012), (Majid, Liming, Tong, & Raihana, 2012). Hal ini sangat logis, sebab hasil penelitian menunjukkan, 75% keberhasilan pekerjaan ditentukan oleh *Soft skillss* dan hanya 25% ditentukan oleh *hard skillss* (Abbas, Abdul Kadir, & Ghani Azmie, 2013). Hasil penelitian lain menunjukkan 85% *Soft skillss* dan 15% *hard skillss* merupakan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan (Ramlall & Ramlall, 2014) dan karier bisnis, (Anthony, 2014). Oleh karena itu sebanyak 77% pengusaha sepakat dalam proses perekrutan karyawan, *Soft skillss* dijadikan pertimbangan yang posisinya sama penting dengan *hard skillss* (Paolini, 2015).

Soft skillss yang dimaksud antara lain meliputi pemecahan masalah, (Nealy, 2005), loyalitas, penampilan (Jennifer, 2013), serta berkomunikasi dengan klien dan kolega (Myers, Blackman, Andersen, Hay, & Lee, 2014), (Cimatti, 2016). Banyak perusahaan yang mengeluh karena karyawannya belum memiliki *Soft skillss* yang mumpuni (Taylor, 2016). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dapat mengembangkan *Soft skillss* melalui latihan dalam proses pembelajaran di kelas (Al-Mamun, 2012), (Subramaniam, 2013), (Choudary & Ponnuru, 2015). Sehubungan dengan hal tersebut, *Soft skillss* direkomendasikan sekitar 20% untuk

diterapkan dalam pembelajaran sehari-hari (Schulz, 2008). Dalam Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.1 No.1 (Agustus 2016), oleh Fani Setiani dan Rasto, yang meneliti SMK swasta di Bandung menyatakan bahwa fakta di lapangan menunjukkan *Soft skillss* peserta didik SMK belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata nilai *Soft skillss* peserta didik selama kurun waktu 3 tahun pelajaran (2013-2014 hingga 2013-2016) sebesar 78,02. Data ini menunjukkan *Soft skillss* peserta didik berada pada kategori cukup. Kondisi ini memerlukan perhatian guru untuk meningkatkannya melalui proses pembelajaran, sehingga lulusan SMK memiliki daya saing.

Fenomena diatas sejalan dengan apa yang terjadi di SMKN 1 Cilengkrang Kabupaten bandung, berdasarkan studi dokumentasi sekolah data menunjukkan bahwa lulusan sekolah tersebut yang merupakan Gen Z sulit mendapatkan pekerjaan, bahkan data menunjukkan 60% dari jumlah 324 orang alumni yang lulus pada tahun 2024 dikeluarkan oleh perusahaan dan sebanyak 30% mengundurkan diri karena mengaku tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja (Studi dokumentasi Data Tahun Pelajaran 2024). Hal ini mengakibatkan sebagai pelaksana layanan bimbingan dan konseling di sekolah, guru Bimbingan dan Konseling atau konselor perlu melakukan upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut sekaligus membekali calon lulusan dengan keterampilan *Soft skillss* yang diperlukan di dunia kerja saat ini maupun masa yang akan datang.

Setelah dikaji dari fenomena-fenomena masalah di atas, untuk menemukan solusi serta mengurangi masalah yang ada, maka dalam kesempatan penelitian ini, peneliti mengangkat judul penelitian tentang: “Implementasi Bimbingan Karier Islami melalui Bimbingan Kelompok untuk Pengembangan *Soft skillss* Gen Z”. Bimbingan Karier Islami melalui bimbingan kelompok yang dimaksud dalam penelitian ini digagas oleh empat orang guru yang berasal dari empat SMK yang berbeda di wilayah kabupaten Bandung yang fokus pada pengembangan *Soft skillss* yang mulai disosialisasikan pada SMK di wilayah Kabupaten Bandung pada tahun 2021 yakni Deni Rustandi, S.Kom, M.Pd , Dian Hadian, S.I.Kom, Winda Nurwaningsih, S.Pd,I dan Ayi Dadan, S.Pd. Program ini merupakan kegiatan baru yang dirancang dan disesuaikan dengan kebutuhan dunia

industri dengan tujuan agar lulusan SMK dapat beradaptasi dengan baik pada saat mereka memasuki dunia kerja sehingga memiliki daya saing yang tinggi dan mampu menjadi tenaga kerja yang profesional yang memiliki ahlakul karimah. Layanan ini diselenggarakan di SMKN 1 Cilkengkrang Kabupaten Bandung sejak tahun 2022 hingga saat ini.

Selain di sekolah formal, pengembangan *soft skills* juga diselenggarakan di pondok pesantren. Pembentukan *soft skills* santri di lingkungan pondok pesantren memiliki keunggulan yang kompetitif, sebab semua unsur yang terlibat baik pengurus, ustaz-ustazah, dan pengasuh dapat mengendalikan dan memonitoring secara ketat terhadap proses kegiatan dalam pembelajaran atau kegiatan lain di lingkungan pesantren. Dengan cara integrasi tersebut dapat diketahui setiap saat tentang perkembangan *soft skills* santri, mulai dari mereka yang belum muncul atau tumbuh *soft skills* nya, santri yang mulai tumbuh, dan santri yang sudah berkembang *soft skills* nya menjadi sikap dan perilaku yang ditampkkan dalam kehidupan sehari-hari .

Hubungan atau korelasi yang signifikan antara kepemilikan *soft skills* yang baik dengan perilaku kehidupan yang baik di masyarakat, atau bahkan sebaliknya banyak kerusakan moral dan munculnya degradasi moral yang ada di masyarakat disebabkan karena minim dan dangkalnya soft skills individu tersebut. Hal tersebut sering kaliditimpakan kepada pelaku pendidikan seperti orang tua, guru di sekolah, pengasuh dan serta ustaz-ustazah menjadi sasaran kesalahan yang dialamatkan oleh masyarakat seperti; a) perilaku kriminal dan tindakan korupsi di masyarakat, b) gaya hidup hedonis dan materialistic, c) dan perilaku menyimpang lainnya disebabkan karena kurang berhasil dalam menumbuhkan soft skills khususnya santri di lingkungan pondok pesantren. Para pemerhati dan guru tidak sepakat apabila lembaga pendidikan merupakan faktor yang tidak bisa membangun soft skills yang baik. Namun perlu diketahui bahwa pembentukannya soft skills anak didik tidak hanya semata-mata tugas guru ataupun sekolah, hal ini mengingat santri/anak didik yang tidak hanya berada di lingkungan sekolah/pesantren saja, namun mereka juga menghabiskan waktu di rumah dan sekaligus tinggal di

masyarakat.

Menurut teori yang berkembang selama ini yaitu terdapat tiga aliran besar yang diterapkan dalam kegiatan pendidikan, termasuk di dalamnya adalah pola pembentukan *soft skills* santri yang sudah sangat populer, pertamateori nativisme, kedua teori empirisme, dan ketigateori konvergensi. Menurut teori nativis bahwa faktor yang ikut andil dalam pembentukan *soft skills* adalah unsur dari dalam individu (santri) berupa keinginan, potensi (bakat), dan kemampuan akal, jika individu atau santri memiliki potensi, kecenderungan yang baik, maka *soft skills* yang ditumbuhkan akan mengikuti keunggulan dari dalam dirinya (Abudin Nata, 2009: 166-167). Berikutnya bahwa menurut teori empirisme memberikan pernyataan bahwa: "... pembentukan *soft skills* diri seseorang disebabkan oleh faktor dari luar individu seperti; a) pengalaman, b) belajar, c) lingkungan sosial, yang ketiganyamenjadi instrumen perubahan pada diri individuatau santri di pesantren seperti kegiatan kajian kitab *Ta'limul Muta'allim Thoriqottaallumi* yang mana kitab tersebut menerangkan tentang akhlak yang baik, baik itu akhlak kepada guru, orang tua, belajar serta sesama teman, oleh karena itu dengan adanya kajian kitab *Ta'limul Muta'allim Thoriqottaallumi* bertujuan supaya santri mempunyai akhlak yang terpuji, kehadiran pondok.

Pesantren menjadi media untuk menjadikan santri *tafaqquh fiddin* dan berakhlak mulia. Sedangkan teori konvergensi yang dikemukakan Pendapatnya pembentukan *soft skills* perilaku santri dipengaruhi tidak hanya faktor internal kejiwaan (potensi) alamiah yang dimiliki diri individu, dan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa kegiatan pendidikan dan memunculkan pengalaman-pengalaman yang diciptakan oleh lingkungan sosialnya. Adakalanya akan berimbas bahwa buruknya *soft skills* yang dimiliki santri, menjadi kesalahan lembaga pendidikan semata. Maka dari itu langkah naif sekali jika hanya ustaz dan ustazah yang dituntut untuk mendidik para santri agar menjadi generasi muda yang memiliki *soft skills* yang baik. Dengan demikian menanggapi hal tersebut memang benar bahwa yang bertanggung jawab terhadap pembentukan *soft skills* yang dimiliki oleh santri tidak hanya sekolah dan

lembaga pendidikan saja, sekolah hanyalah satu dari pilar penting dari dunia pendidikan, yakni keluarga, sekolah dan lingkungan masyarakat. Jadi ketiga pilar dalam lembaga pendidikan itu harus saling mendukung dalam membentuk *soft skills* yang baik. Maka dari itu faktor yang menjadi penghambat dalam pembentukan *soft skills* santri yaitu faktor lingkungan diantaranya pengaruh teman-temannya dan teman kelasnya adapun strategi yang digunakan pengurus untuk mengatasi hal tersebut yaitu, dengan cara membedakan atau memindahkan anak yang bermasalah dengan yang tidak melakukan kesalahan, pada kamar khusus sehingga cara mengatasi serta pengawasannya lebih mudah, adapun yang menjadi pendukung dalam pembentukan *soft skill* santri yaitu dengan adanya reward bagi santri yang taat pada aturan kedisiplinan di pesantren dan mendapat punishment bagi santri yang melanggar.

Di SMK terdapat layanan bimbingan karier Islami yang merupakan layanan yang fokus mengembangkan *Soft skill* calon tamatan SMK yang fokus pada lima komponen *soft skill* yang dipandang *urgent* saat ini yakni mengembangkan kepercayaan diri, mendengar aktif, kemampuan mengelola stress, pemecahan masalah, dan bekerjasama dalam tim. Kelima komponen *soft skill* tersebut diperlukan tidak saja untuk saat ini, namun juga sebagai bekal mereka untuk dapat beradaptasi dan juga meningkatkan daya saing di masa mendatang.

Penelitian ini fokus kepada proses layanan bimbingan karier Islami melalui bimbingan kelompok dalam pengembangan *Soft skill* Gen Z yang telah dilaksanakan di SMKN 1 Cilengkrang sejak tahun ajaran 2022/2023 dan Layanan yang diberikan merupakan implementasi dari layanan yang dirumuskan oleh empat orang anggota Forum Bursa Kerja Khusus Kabupaten Bandung yang merupakan guru SMK yang mengabdikan diri di lingkungan dinas pendidikan kabupaten Bandung tersebut yang disebutkan di atas.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran layanan bimbingan karier Islami dalam pengembangan *Soft skill* Gen Z di SMKN 1 Cilengkrang Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana implementasi layanan bimbingan karier Islam melalui bimbingan

kelompok untuk pengembangan *Soft skillss* Gen Z di SMKN 1 Cilengkrang Kabupaten Bandung?

3. Bagaimana hasil implementasi layanan bimbingan karier Islam melalui bimbingan kelompok untuk pengembangan *Soft skillss* Gen Z di SMKN 1 Cilengkrang Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran layanan bimbingan karier Islami dalam pengembangan *Soft skillss* Gen Z di SMKN 1 Cilengkrang Kabupaten Bandung
2. Mengetahui implementasi layanan bimbingan karier Islam melalui bimbingan kelompok untuk pengembangan *Soft skillss* Gen Z di SMKN 1 Cilengkrang Kabupaten Bandung
3. Mengetahui hasil implementasi layanan bimbingan karier Islam melalui bimbingan kelompok untuk pengembangan *Soft skillss* Gen Z di SMKN 1 Cilengkrang Kabupaten Bandung

D. Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi pembaca. Peneliti berharap bahwa penelitian ini pun bisa digunakan dan dimanfaatkan baik secara ilmiah dan ataupun sosial. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada bidang ilmu Bimbingan Konseling terutama dalam konsentrasi Bimbingan Karier Islami berupa sumbangan pemikiran berkaitan dengan Pengembangan *Soft skillss* Gen Z. Selain itu, Menjadi opsi landasan dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan implementasi bimbingan karier Islami melalui bimbingan kelompok untuk pengembangan *soft skillss* Gen Z.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan oleh lembaga pendidikan seperti sekolah, perguruan tinggi, dan komunitas pelajar-mahapeserta didik atau bahkan secara lebih luas digunakan oleh pemerintah otonomi daerah terutama di Kabupaten Bandung dalam program sekolah yang berkaitan Musyawarah Guru

dikembalikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa berkerja merupakan kewajiban setiap manusia dan akan akan dimintai pertanggungjawabannya kelak di akhirat, sehingga manusia perlu mempersiapkan diri sebelum bekerja dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Konsep bimbingan karier dalam Islam menurut Hallen dalam Fathmah, Suteja, & Muzaki (2019:5) menyatakan bahwa “Bimbingan karier Islam adalah proses pemberian bantuan yang terarah, kontinu dan setiap individu agar ia dapat mengembangkan potensi atau fitrah beragama yang dimilikinya secara optimal yang terkandung nilai-nilai di dalam Al-Qur’an dan Hadits.” Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bimbingan secara keseluruhan dapat diartikan sebagai proses pemberian bantuan yang terarah, dan terus-menerus terhadap individu dengan tujuan individu tersebut mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal.

Konsep bimbingan kelompok yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan sebuah metode dalam pelaksanaan layanan bimbingan karier Islami dalam pengembangan *Soft skillss* Gen Z. Pengelempokan peserta didik dalam layanan tersebut berdasarkan pada Kompetensi Keahlian/Jurusan yang terdapat di SMKN 1 Cilengkrang, hal tersebut dilaksanakan karena pengembangan *Soft skillss* yang dimaksud adalah *Soft skillss* yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja dan keterampilan yang diperlukan sesuai dengan jurusan mereka masing-masing.

Dalam Islam yang menjadi pedoman *Soft skillss* adalah Rasulullah SAW. Allah berfirman dalam al-Qur’an surat al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا

Artinya: *”Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”.*

Dalam ayat tersebut Allah memberikan penegasan kepada orang-orang yang berzikir mengingat Allah bahwa pada diri Rasulullah yakni Nabi Muhammad SAW terdapat suri tauladan yang baik. Kalimat (*liman kana yarju Allah wa al yaum al-akhir*) “bagi orang yang mengharap Allah dan hari kiamat”, berfungsi menjelaskan sifat orang-orang yang mestinya meneladani Rasulullah SAW.

Soft skillss berkaitan dengan keterampilan emosional (Lavy & Yadin, 2013), cara berkomunikasi, seberapa baik dalam melakukan presentasi bisnis, bekerja dalam tim, dan mengelola waktu dengan baik (Karthi & Mahalakshmi, 2014). *Soft skillss* merupakan kompetensi yang melekat dalam diri seseorang dan merupakan suatu kebiasaan (Al Abduwani, 2012). *Soft skillss* berkaitan dengan kemampuan berbahasa, kebiasaan pribadi, keterampilan interpersonal, mengelola orang, dan kepemimpinan (Choudary & Ponnuru, 2015). *Soft skillss* mengacu pada berbagai keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai kehidupan yang mendasar (Abbas, Abdul Kadir, & Ghani Azmie, 2013), kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang tinggi (Dharmarajan, 2012), berkomunikasi dengan baik, bekerja dengan baik, mempengaruhi orang lain, dan bergaul dengan orang lain (Agarwal & Ahuja, 2014). *Soft skillss* dapat digolongkan ke dalam tiga aspek (Baskara, 2002). **Pertama**, kecakapan mengenal diri (*self-awareness*) yang biasa disebut kemampuan personal (*personal skills*). Kecakapan ini meliputi: (1) penghayatan diri sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, anggota masyarakat dan warga negara; (2) menyadari dan mensyukuri kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. sekaligus menjadikannya sebagai modal dalam meningkatkan dirinya sebagai individu yang bermanfaat bagi sendiri dan lingkungannya. **Kedua**, kecakapan berpikir rasional (*thinking skills*). Kecakapan ini meliputi: (1) kecakapan menggali dan menemukan informasi (*information searching*); (2) kecakapan mengolah informasi dan mengambil keputusan (*information processing and decision making skillss*); dan (3) kecakapan memecahkan masalah secara kreatif (*creative problem solving skillss*). **Ketiga**, kecakapan sosial (*social skills*). Kecakapan ini meliputi: (1) kecakapan komunikasi dengan empati (*communication skillss*); (2) kecakapan bekerjasama (*collaboration skillss*); (3) kecakapan kepemimpinan (*leadership*); dan kecakapan memberikan pengaruh (*influence*).

Hubungan antar bimbingan karier Islami melalui bimbingan kelompok untuk mengembangkan *Soft skillss Gen Z* yang dikaji dalam penelitian ini disusun oleh empat orang guru SMK yang berada di wilayah kabupaten Bandung, memiliki *background* guru bimbingan dan konseling juga tergabung dalam forum bursa kerja khusus kabupaten Bandung, *Soft skillss* yang dikembangkan dalam penelitian ini antara lain keterampilan:

- a. Percaya diri
- b. Mendengarkan aktif (*active listening*)
- c. Mengelola Stress
- d. Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)
- e. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Masing-masing komponen *Soft skillss* tersebut memiliki unsur-unsur yang jelas sehingga dapat dilakukan analisa dari sikap yang ditunjukkan, seperti yang terlihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Komponen *Soft skillss*

NO	Komponen <i>Soft skillss</i>	Unsur
1	Percaya diri	<ul style="list-style-type: none"> • Mempercayai kemampuan diri; • Mandiri dalam mengambil keputusan; • Memiliki rasa positif atas diri sendiri; • Berani mencoba; • Internalisasi tindakan.
2	Mendengarkan aktif (<i>active listening</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Mendengarkan secara Partisipatif; • Mendengarkan secara empati; • Mendengarkan tanpa menilai namun kritis;

		<ul style="list-style-type: none"> • Mendengar secara mendalam.
3	Mengelola Stress	<ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui penyebab stress secara mandiri; • Dapat menemukkan solusi untuk mengatasi stressnya secara mandiri; • Berkonsultasi dengan profesional dengan kesadaran sendiri apabila dirasa tidak dapat mengatasinya sendiri.
4	Pemecahan Masalah (<i>Problem Solving</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mendefinisikan masalah; • Mampu mendiagnosis masalah; • Mampu merumuskan alternatif strategi; • Mampu menentukan dan menerapkan strategi pilihan; • Mampu melakukan evaluasi, baik evaluasi proses maupun evaluasi hasil.
5	Kerjasama Tim (<i>Teamwork</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab; • Saling berkontribusi; • Pengerahan kemampuan secara maksimal.

Kelima keterampilan tersebut dinilai urgent dan wajib dimiliki oleh *Gen Z* disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja dan juga prospek jenis pekerjaan di masa depan. Indikator yang terlihat dari komponen *soft skillss* mengandung nilai-nilai Islam yang relevan dalam pelaksanaan layanan bimbingan karier untuk menuju individu yang tidak hanya sukses secara duniawi tetapi juga diridhai Allah Swt.,

Berikut adalah penjabaran unsur-unsur Islam yang terdapat dalam

komponen *soft skillss* yang menjadi dasar pemikiran dalam layanan bimbingan karier Islami untuk pengembangan *soft skillss* Gen Z:

1. Percaya diri. Dalam mengembangkan rasa percaya diri pada individu dalam layanan ini berlandaskan pada *tauhid* (keimanan kepada Allah) bahwa segala aktivitas termasuk memilih dan menjalani karier merupakan bagian dari ibadah kepada Allah Swt., dengan landasan tersebut inividu diharapkan memiliki pemikiran bahwa karier dipilih bukan hanya berdasarkan keuntungan duniawi, tapi juga untuk keselamatan dan kebahagiaan kekal di akhirat.
2. Mendengar aktif. Dasar pemikiran dalam mengembangkan kesadaran mendengar aktif pada diri individu adalah dengan nilai ikhlas. Dalam memulai karier individu diajak untuk dapat menyimak segala informasi dari luar dengan baik melalui mendengar aktif dan partisipasif, namun berniat ikhlas bahwa segala hal yang didapatkan dari lingkungan merupakan sebuah pembelajaran sehingga individu tidak hanya mengejar kekayaan dan popularitas dalam berkarier. Niat ikhlas ini menjadi pondasi keberkahan dalam menjalani pekerjaan. Ikhlas juga digunakan sebagai prinsip kesediaan mendapatkan layanan bimbingan karier, menerima informasi, mendengar masehat, dan lain sebagainya.
3. Mengelola stress. Dalam kehidupan tentu saja manusia tidak pernah luput dari masalah yang akan menimbulkan stress, dalam menjalani karier individu diharapkan dapat memandang bawa pekerjaan merupakan sarana untuk mencapai keseimbangan dunia. Dalam prinsip Islam keseimbangan dunia dan akhirat dikenal dengan istilah *tawazun*. Dalam pandangan ini, karier tidak dijadikan sebagai tujuan utama melainkan sebagai jalan menuju kebahagiaan dunia dan akhirat secara seimbang.
4. Pemecahan masalah. Ketika individu dilanda perasaan negatif dalam menjalani kahidupan kariernya, terkadang manusia bukannya fokus pada solusi namun malah menjadi sulit untuk berpikir. Saat itulah individu diajak untuk berserah diri dan berdo'a kepada Allah Swt., melalui shalat *istikharah*. Individu diajak unttuk menyadari bahwa petunjuk Allah merupakan sebaik-baik solusi. Namun hal ini tidak berarti bahwa individu melupakan hubungannya dengan orang lain

dalam menemukan jalan keluar. Musyawarah atau dalam istilah Islam yaitu *syura* merupakan upaya untuk menemukan solusi permasalahan dengan mendengarkan pendapat dan ide-ide yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya.

5. Kerja sama. Dalam dunia karier manusia tidak hanya dipandang sebagai individu, namun juga bagian dari kelompok. Sejauh mana seseorang dapat menjalankan peran yang baik dari sebuah kelompok akan menentukan sebesar apa peluangnya untuk bisa berkembang dalam dunia karier. Dalam prinsip Islam dalam kerja sama menerapkan prinsip *taawun* yang berarti kerjasama dan saling membantu antara individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang baik dan mulia.

Prinsip-prinsip Islam inilah yang menjadikan dasar berpikir dalam perumusan layanan bimbingan karier Islami untuk pengembangan *soft skills* Gen Z dan inilah yang membedakan dengan layanan karier yang selama ini dikenal di dunia pendidikan sebagai bagian dari layanan bimbingan dan konseling.

Impelementasi prinsip Islam dalam layanan bimbingan karier melalui bimbingan kelompok ini berpotensi untuk pengembangan *soft skills* Gen Z. Dengan prinsip ini, remaja yang termasuk Gen Z cenderung lebih aktif dan proaktif dengan dinamika kelompok yang dibangun dalam layanan bimbingan. Dalam layanan ini menekankan pentingnya memberikan kesempatan kepada individu untuk mengambil tanggung jawab pada proses layanan untuk meningkatkan rasa percaya diri, mendengarkan aktif, mengelola stress, mengatasi masalah, dan kerja sama.

Aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan *soft skills* dalam layanan bimbingan karier Islami melalui bimbingan kelompok ini yaitu pemahaman diri, pemahaman pekerjaan dalam perspektif Islam, pemahaman nilai keikhlasan, amanah, dan etos kerja Islami, perencanaan karier berdasarkan prinsip Islam, dan pengambilan keputusan yang Islami (Mohamad Surya, 2004). Aspek-aspek penting tersebut merupakan serangkaian unsur-unsur *soft skills* yang perlu dimiliki oleh Gen Z, hal ini tidak saja menjadi solusi dari permasalahan mengatasi pengangguran namun sudah merupakan keterampilan yang dibutuhkan oleh remaja

dalam memasuki dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, adapun tindakan yang akan diberikan adalah layanan bimbingan karier Islami melalui bimbingan kelompok untuk pengembangan *soft skills* Gen Z. Dapat dibuat kerangka berpikir seperti pada ilustrasi dibawah ini.



Ilustrasi 1.1. Kerangka berpikir

Kerangka konseptual ini merupakan definisi secara singkat dari sekelompok fakta dan gejala. Dalam hal ini, sebagai kerangka konseptual yang digeneralisasikan adalah bimbingan karier Islami melalui bimbingan kelompok dalam pengembangan *soft skills* Gen Z di SMKN 1 Cilengkrang Kabupaten Bandung.

