



Contents lists available at

Journal of Innovative Counseling : Theory, Research & Practice
ISSN: 2548-1738 (Print) ISSN: 2580-7153 (Electronic)

Journal homepage: https://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling

ANALISIS GAMBARAN RESILIENSI KARIER GURU

Diki Arip Ramadan¹, Feida Noorlaila Isti'adah²

Article Info

Article history:

Received Nov 12th, 2021

Revised Dec 20th, 2021

Accepted Jan 15th, 2021

Keyword:

Career Resilience, Guidance and Counseling,
Teacher

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the description of teacher career resilience in terms of gender, teaching level, employment status, income and duration of work, then program planning as a service in tertiary institutions which is pre-emptive in nature to prospective teaching staff students. This study used a quantitative descriptive method to describe the career resilience of 637 teachers. The sampling technique in this study used a random sampling technique, namely by determining the number of samples from the population at random. In general, teacher career resilience is in the high category of 32.2% (76 people), based on gender there is no significant difference, based on teaching level, employment status, income and duration of work there are significant differences. The implications of career guidance services in this study are services that develop from the four dimensions of career resilience, namely career confidence, ignoring traditional sources of career success, independence and self-acceptance to change.



© 2021 The Authors. Published by

Department of Guidance and Counseling

Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Diki Arip Ramadan

Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya

Email: dikiarip14@gmail.com

PENDAHULUAN

Identitas karier akan membuat individu menemukan mengenai karier yang harus individu itu lakukan. Menurut Skorikov & Vondracek (2011) Identitas karier merupakan seperangkat persepsi dan tujuan kejuruan individu yang dibentuk melalui eksplorasi diri, lingkungan, interaksi sosial, pengembangan keterampilan formal, dan pengalaman kerja. Kemudian LaPointe (2010) menyatakan bahwa identitas karier merupakan suatu yang khas dari diri individu, yang memberikan makna terhadap karier individu dan hanya menerapkannya dalam konteks karier tertentu. Tarigan & Wimbari (2011) telah menemukan identitas karier sebagai

suatu hal yang bisa ditonjolkan sebagai kemampuan dalam mengatasi stres karier dan kecemasan antisipatif.

McArdle et.al (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa individu bisa bekerja dan mempertahankan pekerjaannya, didasari karena kemampuan individu itu sendiri. Selain itu juga pentingnya identitas karier untuk menentukan harga diri individu terutama bagi individu yang masih belum mendapat pekerjaan, hal ini tentu akan menjadi pukulan yang signifikan bagi individu yang mempunyai konsep diri beridentitas.

Selanjutnya fenomena seperti penelitian Supriyatna (2012) yang terjadi pada jurusan pendidikan seni tari di Universitas Pendidikan Indonesia dengan adanya pembelajaran kewirausahaan maka banyak dari mereka yang setelah lulus dari perkuliahan mereka lebih identik sebagai seorang penjual atau salesman barang, makanan atau minuman dengan tujuan akhir mendapatkan keuntungan finansial semata. Dari penelitian diatas menunjukkan bahwa secara identitas karier mereka kurang baik.

Kemudian sejalan dengan fenomena diatas, Samitina (2008) melakukan penelitian dan dinyatakan bahwa 20% mahasiswa *Drop Out* di tahun pertama dikarenakan ada hambatan informasi karier dan masalah pribadi Kemudian 34% dari keseluruhan mahasiswa pernah berpikir untuk meninggalkan perkuliahannya (26% mahasiswa menyatakan pikirannya untuk meninggalkan kuliahnya, 19% lainnya sudah keluar). Kemudian untuk alasan mengapa mahasiswa ini tingkat *Drop Out* yang tinggi, dikarenakan sebanyak 32,4% dari total keseluruhan mahasiswa, tidak memiliki minat dengan program studinya, kemudian 20,6% dari keseluruhan mahasiswa memiliki alasan personal, kemudian 17,6% dari keseluruhan mahasiswa tidak yakin dengan perspektif profesinya, kemudian 17,6% dari keseluruhan mahasiswa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sebelumnya, kemudian 14,7% dari keseluruhan mahasiswa terkendala terkait perekonomian dan 11,8% memiliki hambatan dalam kemampuan akademik.

Dari fenomena permasalahan diatas, menunjukkan bahwa bukan hanya kurangnya informasi terkait kari yang akan mereka tempuh atau ketidak jelasan terkait program studi atau profesi mereka tetapi ini menunjukkan bahwa secara identitas karier individu itu kurang sehingga mereka cenderung lemah dalam menghadapinya.

Melihat dari apa yang terjadi di atas, Kiswanto (2014) menyatakan bahwa penting bagi mahasiswa untuk bisa mempersiapkan dan mematangkan identitas karier yang dimiliki individu karena itu berpengaruh terhadap keberhasilan dan keberuntungan individu. Karena pada dasarnya semua individu menginginkan kesejahteraan dalam hidupnya, sehingga apabila mereka tidak menemukan kesejahteraan dalam karier mereka, maka akan terjadi penyimpangan dari karier yang telah mereka mulai. Seperti Yuniarti (2016) menyatakan bahwa kesejahteraan individu merupakan salah satu faktor yang tidak bisa lepas dari isu penting dalam suatu organisasi, karena kesejahteraan individu memiliki implikasi langsung terhadap fisik, psikologis dan perilaku individu tersebut.

Dalam penelitian Hong (2012) menyatakan bahwa banyak guru yang tidak sejahtera dan keluar dari pekerjaannya dikarenakan oleh beban yang berat dalam pekerjaannya yang tersimpan dalam diri mereka sehingga menimbulkan stres dan burnout emosional. Kemudian Pradna & Diah (2012) menyatakan bahwa kemampuan guru untuk bisa bertahan dipengaruhi oleh strategi resiliensi, yaitu merupakan sejumlah cara yang digunakan guru untuk mempertahankan diri dalam menjaga kelangsungan tugas-tugas profesi mereka di sekolah. Selain stres dan burnout yang menyebabkan guru menurut resiliensi kariernya adalah dukungan sosial seperti yang dikemukakan oleh Akbar & Tahoma (2018) mengatakan peran dukungan sosial sangat penting bagi seorang guru, karena dengan adanya dukungan yang diberikan oleh keluarga, rekan kerja, maupun atasan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Individu akan merasa

lebih dihargai, sehingga individu mempunyai perasaan nyaman karena mendapatkan dukungan. Guru yang merasa mendapat dukungan yang positif cenderung akan mengembangkan sikap positif terhadap dirinya serta lebih menghargai dirinya sendiri.

Selanjutnya ada faktor geografsi yang mempengaruhi resiliensi karier guru Pradna & Diah (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa banyak guru yang enggan bertugas di daerah yang terpencil atau letak geografisnya sangat sulit.

Wahyuni (2018) menyatakan bahwa beban kerja yang berat yang menimbulkan stres dan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru yang bisa diakibatkan juga oleh lingkungan kerja atau murid serta rekan kerja.

Kemudian Broto & Agustina (2019) menyatakan bahwa tenaga pendidik yang berada dibawah rata-rata dan latar belakang keluarga yang dengan perekonomian dibawah rata-rata turut menjadi faktor dan tantangan menjadi seorang guru, yang semula mereka memiliki harapan besar dengan profesi sebagai tenaga pendidik tetapi yang mereka alami dan rasakan jauh dari apa yang mereka harapkan

Faktor yang terakhir yaitu menurut Akbar & Pratasiwi, (2017) mengemukakan selain beberapa faktor diatas ada juga faktor yang mempengaruhi resiliensi karier seorang guru adalah guru itu sendiri yang tidak handal dan profesional sehingga menjadi faktor yang mempengaruhi turunnya daya resiliensi karier pada guru.

Dalam penelitian Van Vuuren (1998) mendefinisikan resiliensi karier adalah suatu kemampuan yang mengacu pada kapasitas untuk cepat pulih dari keadaan menantang dan kemampuan meningkatkan kompetensi dalam menghadapi situasi yang merugikan. Selanjutnya Tineh (2011) resiliensi karier disini dipandang sebagai proses perkembangan yang dinamis bukan sebagai sifat pribadi. Kemudian Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa resiliensi karier merupakan suatu kemampuan individu untuk terus membuat kemajuan menuju ke tujuan karier yang individu itu harapkan.

Hasil observasi dilapangan terhadap beberapa orang guru dilapangan terdapat fenomena yang terjadi terkait resiliensi karier seorang guru, banyak guru yang memilih untuk berhenti mengajar dan beralih profesi menjadi ojek online dikarenakan menjadi seorang guru banyak tekanan yang membebani serta guru tersebut merasa tidak seimbang antara pekerjaan yang dilakukan dan penghasilan finansial yang didapatkan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainsworth & Oldfield (2019) dalam sebuah survey UK terbaru lebih dari 4000 guru, 79% sekolah dilaporkan memiliki kesulitan dalam merekrut staf pengajar, sementara 43% dari guru yang sudah ada menyatakan bahwa mereka berencana untuk meninggalkan profesinya alasannya adalah beban kerja, perasaan di bawah tekanan untuk memenuhi target, stres yang berlebihan dan perilaku murid yang semakin kompleks.

Selain itu resiliensi karier menurut Henderson & Milstein (2003) mengatakan bahwa resiliensi karier seorang guru menjadi sesuatu yang penting dalam kondisi guru mengajar karena tiga hal. Pertama, seorang guru merupakan contoh utama bagi anak didiknya sehingga harus menunjukkan kualitas diri yang resilien, kedua profesi guru saat ini merupakan profesi yang dibutuhkan, ketika sebagai kapasitas untuk cepat pulih dai keadaan yang sangat tidak menyenangkan supaya bisa beradaptasi dengan dunia kerja.

Terlepas dari semua itu, dengan adanya permasalahan ini, perlu diadakan layanan bimbingan dan konseling di Perguruan Tinggi sebagai layanan yang bersifat pre-emptif terhadap calon tenaga pendidik supaya memiliki kemampuan yang resilien dalam kariernya. Layanan bimbingan dan konseling di Indonesia merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional. Seperti dalam penelitian Nurniswah (2015) menyatakan tentang sistematika layanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi dan dinilai sangat penting untuk mendukung mahasiswa dalam semua aspek yang di butuhkan. Kemudian menurut Remley & Shaw (Capuzzi & Gross, 2017) menyatakan bahwa sangat penting konselor perguruan tinggi memahami teori terkait beberapa

bidang yaitu, layanan konseling, pengembangan mahasiswa, perkembangan orang dewasa, kepemimpinan, dan akademik. Hal ini diberikan agar mahasiswa mendapatkan layanan langsung dari konselor dan terlibat dalam program layanan bimbingan konseling perguruan tinggi seperti konseling singkat berorientasi solusi yang diarahkan untuk meningkatkan resiliensi karir(Sugara, 2019).

METODE

Partisipan

Penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel 236 guru, Se-Kecamatan Cicalong Kab. Tasikmalaya. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *random sampling*. Data dikumpulkan melalui instrument yang dikonstruksi dari teori resiliensi karier yang dirancang oleh (Van Vuuren, 1998).

Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu mengkonstruksi dari dimensi Van Vuuren (1998). Instrumen merupakan alat ukur untuk mengetahui gambaran resiliensi karier pada guru. Instrumen ini terdiri dari 36 pernyataan yang meliputi dimensi keyakinan karier, memperbaiki sumber-sumber tradisional kesuksesan karier, kemandirian dan penerimaan diri untuk berubah. Responden diminta untuk merespon item pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dengan menggunakan pedoman sekoring menggunakan Skala Likert, dengan alternative respon pernyataan yang mempunyai rentang skala satu sampai lima, yakni sangat tidak seperti saya (STS), tidak seperti saya (TSS) agar seperti saya (AS), kebanyakan seperti saya (KS) dan sangat seperti saya (SS). Instrumen telah menunjukkan reliabilitas instrument sebesar 0,931 yang menunjukkan bahwa tingkat derajat keterandalan instrumen sangat tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen pengungkap resiliensi karier memiliki validitas konstruk yang baik.

Prosedur

Instrumen resiliensi karier diberikan secara random kepada guru Se-Kecamatan Cicalong. Partisipan diminta kesediaannya secara sukarela untuk mengisi instrumen tersebut. Peneliti menjelaskan tujuan penelitiannya dan menjaga kerahasiaan partisipan.

Analisis Statistik

Selanjutnya untuk analisis data dalam penelitian ini adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019). Semua analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk Windows, versi 16. Nilai $P < 0,05$ dianggap signifikan.

HASIL

Hasil dalam penelitian ini dideskripsikan menjadi tiga bagian yang pertama bagian gambaran secara umum kemudian kedua hasil dilihat dari korelasi antar dimensi dan statistika deskriptif dan yang ketiga yaitu resiliensi karier dilihat dari beberapa kategori.

Secara umum data hasil penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 1 dibawah. Berdasarkan tabel dibawah hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya keberagaman tingkat resiliensi karier pada guru. Sebanyak 76 guru berada pada kategori tinggi dengan persentase 32,2%, kemudian 75 guru berada pada kategori rata-rata dengan persentase 31,7%, kemudian 48 guru

Analisis Gambaran Resiliensi Karier Guru

yang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 20,3%, kemudian 35 guru berada pada kategori rendah dengan persentase 14,8% dan yang terakhir sebanyak 2 orang guruberada pada kategori sangat rendah dengan persentase 0,8%.

Maka dapat disimpulkan bahwa secara umum guru berada pada kategori tinggi. Tetapi masih terdapat guru yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah yang artinya masih banyak guru yang belum mencapai resiliensi karier yang optimal sehingga perlu dioptimalkan.

Tabel 1
Gambaran umum resiliensi karier guru

No	Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	145 - 180	Sangat Tinggi	48	20,3 %
2.	121 - 144	Tinggi	76	32,2 %
3.	97 - 120	Rata-Rata	75	31,7%
4.	73 - 96	Rendah	35	14,8 %
5.	33 - 72	Sangat Rendah	2	0,8 %
Jumlah			236	100 %

Tabel 2
Korelasi anatar dimensi dan statistika deskriptif

Dimensi	Dimensi 1	Dimensi 2	Dimensi 3	Dimensi 4	Max	Min	Rata rata	Standar deviasi
Keyakinan karier		,607**	,438**	,546**	45	9	31,4	7,1
Mengabaikan tradisional kesuksesan karier	1		,655**	,680**	45	9	30,7	7,2
Kemandirian			1	,674**	43	11	30,5	6,6
Penerimaan diri untuk berubah				1	45	15	29,9	6,7

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh korelasi anatar dimensi yaitu dimensi keyakinan karier dengan dimensi mengabaikan sumber sumber tradisional kesuksesan karier mendapatkan skor sebesar 0,607, kemudian dimensi keyakinan karier dengan kemandirian mendapatkan skor 0,438, kemudian dimensi keyakinan karier dengan penerimaan diri untuk berubah mendapatkan skor 0,546. Selanjutnya korelasi antar dimensi mengabaikan sumber sumber tradisional kesuksesan karier dengan kemandirian mendapatkan skor 0,655, kemudian dimensi mengabaikan sumber sumber tradisional kesuksesan karier dengan dimensi penerimaan diri untuk berubah mendapatkan skor 0,680. Selanjutnya korelasi antara dimensi kemandirian dengan dimensi penerimaan diri untuk berubah mendapatkan skor 0,674.

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa gambaran secara umum dilihat perdimensi yaitu :

dimensi keyakinan karier memiliki skor maksimal 45, skor minimum 9, rata rata 31,4 dan standar deviasi 7,1. Kemudian dimensi mengabaikan sumber sumber tradisional kesuksesan karier memiliki skor maksimal 45, skor minimum 9, rata rata 30,7 dan standar deviasi 7, 2. Kemudian dimensi kemandirian memiliki skor maksimal 43, skor minimum 11,

rata rata 30,5 dan standar deviasi 6,6. Kemudian dimensi penerimaan diri untuk berubah memiliki skor maxsimal 45, skor minimum 15, rata rata 29,9 dan standar deviasi 6,7.

Tabel 3
Resiliensi karier dilihat dari gender, jenjang mengajar, kepegawaian, pendapatan dan durasi mengajar

Kategori	Mean	Standar Deviasi	F	Sig
Gender				
Laki laki	122	25	,170	0,680
Perempuan	123	20		
Jenjang Mengajar				
SD	138	23	10,328	0,000
SMP	117	23		
SMA	123	20		
Kepegawaian				
PNS	134	21	34,586	0,000
Non PNS	116	21		
Pendapatan				
A.< 1.500.000	112	22	17,266	0,000
B.1.500.00-2.500.000.	126	17		
C.2.500.000-3.500.000	131	25		
D.>3.500.000	122	20		
Durasi Bekerja				
0-5 Th	121	24	5,609	0,001
5-10 Th	120	20		
10-15 Th	115	21		
15-20 Th	133	22		

Selanjutnya dalam penelitian ini, berdasarkan tabel 3, pada perbedaan gender memiliki rata rata guru laki laki 122 dan guru perempuan 123 kemudian standar deviasi guru laki laki 25 dan standar deviasi guru perempuan 20. Selanjutnya dalam penelitian ini juga diketahui bahwa nilai F ,170 dengan hasil sig 0,680 > 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan antara resiliensi karier pada guru laki-laki dan perempuan.

Kemudian dalam perbedaan dari jenjang mengajar, pada guru SD dengan rata rata 138, guru SMP 117 dan guru SMA 123, kemudian standar deviasi guru SD 23, standar deviasi guru SMP 23 dan standar deviasi guru SMA 20. Selanjutnya dalam penelitian ini juga diketahui bahwa nilai F 10,328 dengan hasil sig 0,000 > 0,05 yang artinya ada perbedaan antara resiliensi karier pada guru SD, SMP dan SMA.

Kemudian untuk guru PNS dengan rata rata 134 dan guru Non PNS 116 kemudian standar deviasi guru PNS 21 dan standar deviasi guru Non PNS 21. Selanjutnya dalam penelitian ini juga diketahui bahwa nilai F 34,586 dengan hasil sig 0,000 > 0,05 yang artinya ada perbedaan antara resiliensi karier pada guru PNS dan guru Non PNS.

Selanjutnya pada guru dengan pendapatan A memiliki rata rata 112, guru dengan pendapatan B memiliki rata rata 126 guru dengan pendapatan C memiliki rata rata 131 guru dengan pendapatan D memiliki rata rata 122, kemudian guru dengan pendapatan A memiliki standar deviasi 22, kemudian guru dengan pendapatan B memiliki standar deviasi 27 kemudian

guru dengan pendapatan C memiliki standar deviasi 25 kemudian guru dengan pendapatan D memiliki standar deviasi 20. Selanjutnya dalam penelitian ini juga diketahui bahwa nilai F 17,266 dengan hasil sig 0,000 > 0,05 yang artinya ada perbedaan antara resiliensi karier pada dengan penghasilan yang beragam.

Untuk kategori terakhir diketahui pada guru dengan durasi A memiliki rata-rata 121, guru dengan durasi B memiliki rata-rata 120 guru dengan durasi C memiliki rata-rata 115 guru dengan durasi D memiliki rata-rata 133, kemudian guru dengan durasi A memiliki standar deviasi 24, kemudian guru dengan durasi B memiliki standar deviasi 20 kemudian guru dengan durasi C memiliki standar deviasi 21 kemudian guru dengan durasi D memiliki standar deviasi 22. Selanjutnya dalam penelitian ini juga diketahui bahwa nilai F 5,609 dengan hasil sig 0,000 > 0,05 yang artinya ada perbedaan antara resiliensi karier pada dengan penghasilan yang beragam.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil penelitian, terlihat bahwa gambaran resiliensi karier secara umum berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian guru kecenderungan memiliki resiliensi karier yang tinggi dengan persentase 32,2% (76 orang), kategori ini ditandai dengan hasil pada setiap aspek dan indikatornya. Kemudian dengan hasil ini Secara teoritis menurut Van Vuuren (1998) menunjukkan bahwa individu dengan kriteria resiliensi karier yang tinggi memiliki kemampuan yang baik dalam kapasitas untuk cepat pulih dari keadaan menantang dan kemampuan untuk meningkatkan kompetensi dalam menghadapi situasi yang merugikan. Terlepas dari itu, ada sebagian guru masih ada yang resiliensi kariernya berada pada kategori rata-rata, rendah dan sangat rendah.

Kemudian dilihat dari faktor faktor yang mempengaruhi resiliensi karier dari beberapa penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi karier dalam penelitian ini, resiliensi karier guru berada pada kategori tinggi yang artinya faktor faktor seperti stres dalam pekerjaan tidak terlalu berpengaruh terhadap karier guru tersebut karena para guru merasa sejahtera dengan karier yang dijalani, seperti pernyataan Myers, Rogers, LeCrone, Kelley & Scott (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi resiliensi karier seseorang adalah stres antisipatif, stres encounter, stres waktu dan stres dengan situasi, karena untuk menjadi guru merupakan profesi yang diminati oleh masyarakat pada umumnya jadi mereka menikmati dan tidak ada beban dalam menjalankannya. Selanjutnya Seibert, Kraimer & Heslin (2016) faktor-faktor resiliensi karier dari beberapa penelitian berpendapat bahwa yang mempengaruhi resiliensi karier adalah guncangan karier dimana guncangan karier merupakan peristiwa yang membuat individu terlempar dari karier yang sedang dijalani atau membuat lebih nyaman dalam pekerjaan yang dijalani, seperti guncangan karier *positif* memberikan individu rasa terkonfirmasi bahwa mereka melakukan dengan baik dalam program pekerjaan yang mereka lakukan dan mungkin menawarkan kesempatan yang lebih besar jika mereka tinggal dijalur karier yang sama, kemudian secara tidak sadar mereka memperkuat identitas dan reputasi sebagai anggota terhormat dari organisasi atau profesi mereka.

Selain itu, dilihat dari keragaman budaya khas daerah memang tidak ada perbedaan dan tidak banyak budaya yang ada di Kecamatan Cicalong sehingga menimbulkan kekompakan dan membuat nyaman dalam bekerja dengan suasana yang baik serta profesionalitas yang baik pula, seperti penelitian Probst, Boylan, Nelson & Martin (2014) mengemukakan tentang faktor yang mempengaruhi resiliensi karier diantaranya: transisi atau tuntutan untuk identitas yang baru, sistemik masalah dalam organisasi mencakup budaya tim, kasus-kasus sulit, umpan balik dan dukungan dan tuntutan profesionalisasi, karakteristik pribadi.

Kemudian dalam penelitian ini, untuk perbedaan gender hasilnya menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara resiliensi karier guru laki laki dan perempuan hanya saja yang

membedaakan antara laki laki dan perempuan seperti penelitian yang dilakukan oleh peneliti Sunarti dkk (2018) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan resiliensi antara laki laki dan perempuan hanya saja ditemukan adanya perbedaan yang nyata pada bagian kerjasama, komunikasi, empati, dan pemecahan masalah hasilnya laki laki lebih baik daripada perempuan. Selain itu juga dalam penelitian Purnomo (2014) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan resiliensi pada laki-laki dan perempuan hanya saja peran keluarga dan orang terdekat diharapkan bisa menjadi dukungan dan motivasi supaya individu itu mamapu memiliki resiliensi yang baik dan bisa berfikir rasional.

Kemudian dalam penelitian ini untuk sudut pandang perbedaan jenjang mengajar hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara resiliensi karier guru dilihat dari jenjang mengajar dimana guru SD lebih tinggi resiliensi kariernya kemudian yang kedua tinggi guru SLTA dan yang paling rendah adalah guru SLTP. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa ada perbedaan beban serta perbedaan kurikulum antara mengajar dijenjang SD, SMP dan SMA seperti dalam penelitian Maisyarah & Matulesy (2015) faktor yang mempengaruhi resiliensi guru diantaranya adalah murid dan kurikulum serta dalam proses pembelajaran membutuhkan pola-pola khusus menyesuaikan dengan keadaan yang akan menjadi objek pembelajaran, Selanjutnya Akbar & Pratiwi (2017) mengatakan guru SD memiliki tugas mengajar yang monoton dibandingkan guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Sekolah Menengah Atas (SMA), guru sekolah dasar yang mengajar kelas 1 dan 2 pada umumnya menjadi guru kelas yang setiap hari nya bertemu dengan siswa yang sama dan mengajar dari pagi hingga sore semua mata pelajaran dengan demikian guru sekolah dasar dari segi beban tidak terlalu terbebani dan membuat guru tersebut nyaman dan tinggi tingkat resiliensinya.

Selain itu juga dari segi finansial ada perbedaan skema penggajian antara guru SD, SLTP dan SLTA, dimana untuk guru SD, SMP setara dengan upah minimum kabupaten (UMK) dan untuk guru SLTA setara dengan upah minimum provinsi (UMP) ini berpengaruh terhadap kesejahteraan para guru terlepas dari keadaan situasi sekolah.

Selanjutnya dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara resiliensi karier guru dilihat dari status kepegawaian dimana guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih tinggi resiliensi kariernya dibandingkan dengan guru yang berstatus Non PNS. Banyak faktor yang mempengaruhi hal ini diantaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh Atmoko & Listiara (2012) yang menyatakan bagaimana pentingnya resiliensi bagi guru Non PNS dan menyatakan dalam penelitiannya bahwa guru honorer memerlukan resiliensi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan merasakan penderitaan selama bekerja karena mendapat gaji yang minimum yang didapatkan dibawah dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) serta merasa kelalahan dalam mengejar status PNS yang tidak jelas, keadaan ini menimbulkan stres pada guru honorer kemudian menimbulkan komitmen dan kinerja yang kurang baik. Kemudian Atmoko & Listiara (2012) juga mengemukakan alasan mengapa menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) bisa menimbulkan resiliensi meningkat karena menjadi PNS dari segi gaji, kesejahteraan, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan keluarga itu bisa mereka dapatkan.

Indrawati (2019) mengemukakan permasalahan pada guru honorer adalah gaji yang masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional). Permasalahan ini membuat semakin berat dan dapat membuat emosi guru semakin bergejolak sehingga membuat guru tidak mudah bangkit dalam kesengsaraan membuat guru tersebut semakin terpuruk dan berdampak pada kesejahteraan psikologis individu. Kemudian Purwanti dan Kustanti (2018) menunjukkan bahwa resiliensi berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, artinya semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis guru maka akan tinggi resiliensinya.

Untuk kategori dilihat dari sudut pandang perbedaan pendapatan, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara resiliensi karier guru dilihat dari perbedaan pendapatan menunjukkan bahwa semakin besar pendapatan, maka semakin tinggi resiliensi kariernya.

Atmoko & Listiara (2012) menyatakan fakta yang mempengaruhi resiliensi seorang guru adalah gaji dan status kepegawaian. Selain itu juga pentingnya perekonomian bagi para guru dikemukakan juga oleh Kemudian Gu & Day (2013) menyatakan bahwa hal hal yang mempengaruhi resiliensi guru tidak hanya kebijakan tetapi juga sekolah, sosial dan ekonomi. Kemudian pentingnya pendapatan di jelaskan juga oleh Han, Chaudhury & Sears (2019). mengkaji pengaruh resiliensi karier karyawan pada kepuasan hidup dan memeriksa efek dari indikator keberhasilan karier seperti gaji, tingkat pekerjaan, kepuasan kerja dan pekerjaan yang berhubungan dengan baik menjadi stres dalam kerja.

Dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara resiliensi karier guru dilihat dari perbedaan durasi bekerja menunjukkan bahwa semakin lama bekerja, maka semakin tinggi resiliensi kariernya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Atmoko & Listiara (2012) menyatakan bahwa usia maksimal untuk menjadi PNS menurut peraturan pemerintah no 43 tahun 2007 pasal 3 ayat 2 menyatakan bahwa usia maksimal menjadi pegawai PNS adalah 46 tahun yang artinya usia tersebut terjadi pada kategori dengan durasi bekerja yang lama dalam pekerjaan, dengan kata lain pada kategori dengan durasi bekerja yang sudah lama diisi oleh para guru yang mayoritas berstatus sebagai guru PNS maka akan tinggi tingkat resiliensi kariernya.

Kemudian Jhonson & Down (2013) menyatakan bahwa permasalahan pada guru terletak pada awal bekerja, dengan kata lain pada awal menjadi guru seakan akan guru bertempur dengan segala hal yang terjadi pada awal berkarier, artinya durasi bekerja mempengaruhi resiliensi karier seorang guru dimana guru yang durasi bekerjanya masih baru maka resiliensi kariernya rendah dan guru yang sudah lama bekerja resiliensi kariernya tinggi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Probst, Boylan, Nelson & Martin (2014) menyatakan bahwa untuk mengatasi hambatan dalam pengembangan resiliensi profesional di awal karier profesional serta dalam profesi yang melibatkan emosi dan moral yang menjadi tantangan yaitu dengan melakukan terapi radiasi dan pedagogis kreatif sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan kurikulum yang kreatif untuk meningkatkan resiliensi profesional dan awal karier profesional.

IMPLIKASI

Layanan bimbingan karier pada mahasiswa dalam penelitian ini bersifat preventif, sebagai pencegahan menurunnya resiliensi karier pada guru dilapangan dengan memberikan layanan untuk meningkatkan resiliensi karier pada calon guru atau mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP).

Layanan bimbingan karier sangat penting untuk dilakukan pada mahasiswa, karena dengan adanya bimbingan karier mahasiswa mampu merancang karier mereka kedepannya. Seperti yang dikemukakan oleh Hirschi & Froidevaux (2018) menyatakan bahwa konsep bimbingan karier adalah tentang bagaimana konselor mendukung mereka untuk meningkatkan penilaian diri mereka sendiri, lingkungan mereka kemudian tantangan bagaimana mereka saat ini kemudian mengoptimalkan pengalaman dan perilaku mereka. Secara garisbesar menurut pendekatan ini, bimbingan dan konseling karier adalah tentang membantu klien untuk membangun identitas yang bermakna secara subyektif, untuk meningkatkan refleksi diri mereka kemudian membantu mereka menciptakan karier mereka sesuai dengan identitas pribadi dan kisah hidup mereka.

Selain itu juga proses bimbingan dan konseling terkait dengan karier menurut Pouyaud, Cohen Robinet & Sintes (2017) menyatakan untuk penanganannya minimal 24 jam dengan

dibagi menjadi tujuh atau delapan sesi dengan konselor yang sama dengan menggunakan berbagai metodologi yang berbeda. Kemudian Nurillah (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa perlu layanan bimbingan karier, karena padadasarnya apabila individu matang secara karier maka akan menimbulkan daya resiliensi karier yang tinggi.

Nurniswah (2015) bahwa fungsi layanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi salah satunya adalah fungsi penyaluran dimana didalamnya ada bimbingan karier yaitu menentukan program studi lanjutan yang sesuai dengan bidangnya setelah tamat dan merencanakan bidang pekerjaan yang cocok baginya di masa mendatang. Kemudian menurut Shaw, Remley & Ward (2014) menyatkan bahwa sangat penting konselor perguruan tinggi memahami teori terkait beberapa bidang yaitu, layanan konseling, pengembangan mahasiswa, perkembangan orang dewasa, kepemimpinan, dan akademik.

Layanan bimbingan dan konseling karier dalam penelitian ini dikembangkan dari dimensi resiliensi karier Van Vuuren (1998) dan dibagi menjadi delapan sesi dengan menggunakan berbagai metodologi yang berbeda, seperti memilih dan percaya dengan karier yang dipilih, memiliki tanggung jawab dan berintegritas dalam bekerja, disiplin dan berinovasi dalam bekerja, menjalin hubungan dengan rekan kerja serta beradaptasi dengan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa resiliensi karier guru Se-Kecamatan Cikalong :

1. Secara umum resiliensi karier guru berada pada kategori resiliensi karier tinggi yang terdapat 76 orang (32,2%), dimensi tertinggi yaitu dimensi keyakinana karier dan dimensi terendah dimensi penerimaan diri untuk berubah.
2. Perbedaan resiliensi karier antara guru laki-laki dan perempuan. menunjukkan hasil Sig 0,680 > 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan antara resiliensi karier pada guru laki laki dan perempuan.
3. Perbedaan resiliensi karier dilihat dari perbedaan jenjang mengajar menunjukkan hasil Sig 0,000 > 0,05 yang artinya ada perbedaan antara resiliensi karier pada guru yang mengajar di SD,SMP dan SMA.
4. Perbedaan resiliensi karier dilihat dari status kepegawaian menunjukkan hasil Sig 0,000 > 0,05 yang artinya ada perbedaan antara resiliensi karier pada guru yang berstatus PNS dan Non PNS.
5. Perbedaan resiliensi karier dilihat dari pendapatan menunjukkan hasil Sig 0,000 > 0,05 yang artinya ada perbedaan antara resiliensi karier pada guru dengan variasi pendapatan yang berbeda beda.
6. Perbedaan resiliensi karier dilihat dari durasi bekerja menunjukkan hasil Sig 0,001 > 0,05 yang artinya ada perbedaan antara resiliensi karier pada guru dengan durasi bekerja yang berbeda beda.

Untuk rekomendasi dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Mahasiswa
Bagi mahasiswa diharapkan bisa menjadi bahan keilmuan dalam menjalankan karier dikemudian hari, supaya memiliki kemampuan yang resilien dalam pekerjaan.
2. Bagi pusat konseling dan pengembangan karier Universitas
Bagi pusat konseling dan pengembangan karier Universitas diharapkan bisa menjadi bahan acuan dalam pelaksanaan program layanan karier

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mempraktikkan layanan layanan bimbingan karier untuk meningkatkan resiliensi karier pada mahasiswa diperguruan tinggi sebagai layanan yang bersifat prepentif terhadap calon tenaga pendidik.

REFERENSI

- Abu-Tineh, A. M. (2011). Exploring the relationship between organizational learning and career resilience among faculty members at Qatar University. *International Journal of Educational Management*.
- Agustina, M. W., & Broto, G. W. (2019). RESILIENSI GURU PAUD HONORER. *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*, 3(1).
- Ainsworth, S., & Oldfield, J. (2019). Quantifying teacher resilience: Context matters. *Teaching and Teacher Education*, 82, 117-128.
- AK, R. D., & Pradna, P. (2012). Resiliensi guru di sekolah terpencil. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 1(02).
- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi diri dan stres kerja pada guru sekolah dasar. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 106-112.
- Akbar, Z., & Tahoma, O. (2018). Dukungan Sosial dan Resiliensi Diri pada Guru Sekolah Dasar. *JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 7(1), 53-59.
- Atmoko, S. D., & Listiara, A. (2018). The Relationship Between Resilience with Continuance Commitment of Honorer Teacher in UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Semarang. *Empati*, 1(1), 31-46.
- Capuzzi, D., & Gross, D. R. (Eds.). (2013). *Introduction to the counseling profession*. Routledge.
- Fourie, C., & Van Vuuren, L. J. (1998). Defining and measuring career resilience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52-59.
- Gu, Q., & Day, C. (2013). Challenges to teacher resilience: Conditions count. *British educational research journal*, 39(1), 22-44.
- Han, Y., Chaudhury, T., & Sears, G. J. (2019). Does career resilience promote subjective well-being? Mediating effects of career success and work stress. *Journal of Career Development*, 0894845319851875.
- Henderson, N., & Milstein, M. M. (2003). *Resiliency in schools: Making it happen for students and educators*. Corwin Press.
- Hepner, P. P, et. al. (2008). *Research Design in Counseling*. USA : Thomson Higher Educations.
- Hirschi, A., & Froidevaux, A. (2018). Career counseling.
- Hong, J. Y. (2012). Why do some beginning teachers leave the school, and others stay? Understanding teacher resilience through psychological lenses. *Teachers and Teaching*, 18(4), 417-440.
- Indrawati, T. (2019). Pengaruh Resiliensi dan Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Guru di PAUD Rawan Bencana ROB. *Al-Athfaal: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 72-82.
- Johnson, B., & Down, B. (2013). Critically re-conceptualising early career teacher resilience. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 34(5), 703-715.
- Kaliris, A., & Mikedaki, K. (2016). Exploring career management skills in higher education: Perceived self-efficacy in career, career adaptability and career resilience in Greek university students. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 14(2).

- Kiswanto, A. (2014). *Program Bimbingan Karier untuk mengembangkan Identitas Karier Mahasiswa* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- LaPointe, K. (2010). Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice. *Journal of vocational behavior*, 77(1), 1-9.
- Matulesy, M. A. (2015) Dukungan Sosial, Kecerdasan Emosi Dan Resiliensi Guru Sekolah Luar Biasa.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264.
- Myers, D. R., Rogers, R., LeCrone, H. H., Kelley, K., & Scott, J. H. (2018). Work life stress and career resilience of licensed nursing facility administrators. *Journal of Applied Gerontology*, 37(4), 435-463.
- Nurniswah, N. (2015). Sistematika dan Problematika Bimbingan Konseling di Perguruan Tinggi. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 14(1), 141-155.
- Nurrillah, S. L. (2017). Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*, 1(01).
- Pouyaud, J., Cohen-Scali, V., Robinet, M. L., & Sintès, L. (2017). Life and career design dialogues and resilience. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 49-64). Springer, Cham.
- Probst, H., Boylan, M., Nelson, P., & Martin, R. (2014). Early career resilience: interdisciplinary insights to support professional education of Radiation Therapists. *Journal of medical imaging and radiation sciences*, 45(4), 390-398.
- Purnomo, N. A. S. (2014). Resiliensi pada pasien stroke ringan ditinjau dari jenis kelamin. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 241-262.
- Purwanti, D. A., & Kustanti, E. R. (2018). Hubungan antara Resiliensi dengan Psychological Well-Being pada Ibu yang Memiliki Anak dengan Gangguan Autis. *Empati*, 7(1), 283-287.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257.
- Shaw, B. M., Remley Jr, T. P., & Ward, C. (2014). The Preparation of Master's-Level Professional Counselors for Positions in College and University Counseling Centers. *Journal of College Counseling*, 17(3), 236-248.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N.
- Skorikov, V., & Vondracek, F. W. (1998). Vocational identity development: Its relationship to other identity domains and to overall identity development. *Journal of Career Assessment*, 6(1), 13-35.
- Smitina, A. (2009). Student's risks to drop out and relation to vocational identity. In *IAEVG International Conference 2018*.
- Sugara, G. S. (2019). *Konseling Singkat Berorientasi Solusi*. Bandung : Edupotensia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sunarti, E., Islamia, I., Rochimah, N., & Ulfa, M. (2018). Resiliensi remaja: perbedaan berdasarkan wilayah, kemiskinan, jenis kelamin, dan jenis sekolah. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 11(2), 157-168.
- Supriyatna, A. (2012). Model Wirausaha Seni Berbasis Keunggulan Sanggar Tari Sebagai Sumber Pengayaan Bahan Ajar Kewirausahaan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Seni Tari FPBS UPI. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 13(1).

- Tarigan, M., & Wimbarti, S. (2011). Career planning program to increase career search self efficacy in fresh graduates. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(4), 75-87.
- Wahyuni, I. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Resiliensi Diri Pada Guru Sekolah Dasar Swasta Di Jakarta Timur* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Yuniarti, A., & Muchtar, D. Y. (2019). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gayakepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. *TAZKIYA JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 4(2).