

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tidak dapat disangkal lagi bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang kompleks. Kebutuhan-kebutuhan dimaksud dapat berupa kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Kebutuhan memiliki urutan-urutan, di antaranya salah satu contoh dari pemikiran ini adalah urutan kebutuhan manusia yang disusun oleh Prof. Abraham H. Maslow yang berpendapat bahwa manusia perlu memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok terlebih dahulu sebelum mereka dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Jadi kebutuhan biologis perlu diprioritaskan terlebih dahulu sebelum individu bersangkutan mewujudkan diri ke dalam kebutuhan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pandangan ini maka dapatlah diidentifikasi pendidikan dan pekerjaan itu sebagai kebutuhan pokok yang harus dipenuhi. Maka dari itu untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusia baik berupa kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis diperlukan suatu pekerjaan.

Warga masyarakat pada umumnya perlu bekerja serta merasa berhasil dan bahagia dengan pekerjaan yang dijabat itu. Terdapat berbagai pekerjaan di dalam masyarakat, namun pekerjaan yang dapat dijabat oleh seseorang secara berhasil dan membahagiakan jumlahnya amat terbatas. Untuk meraih serta memegang suatu jabatan yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya, seseorang harus mampu untuk membuat suatu rencana dan keputusan sendiri dalam mempersiapkan karir di masa depannya.

Karir seseorang bukanlah sekedar pekerjaan yang sedang dijabatnya, melainkan pekerjaan yang benar-benar cocok dengan diri orang yang menjabatnya sehingga orang itu senang menjabatnya, mengusahakan hasil kerja yang setinggi-tingginya, dan terus mengembangkan diri, lingkungan serta sarana yang berkaitan dengan keberhasilan dengan pekerjaan itu. Seseorang lebih mudah memperoleh pekerjaan tertentu namun mengembangkan karir di masyarakat tidak selalu mudah. Tidak setiap orang berhasil dalam mengembangkan karir yang dipilihnya.

Keputusan karir bagi masa depan seseorang akan terwujud apabila mereka mampu menyesuaikan diri antara potensi-potensi yang dimilikinya dengan kesempatan yang tersedia. Akan tetapi, hal tersebut sering menimbulkan masalah bagi para klien. Masalah yang dimaksud di sini adalah situasi dan kondisi yang tidak diinginkan, yang menyimpang, yang belum semestinya, dan mendorong atau menantang untuk dipecahkan.

Pengetahuan yang dimiliki seseorang tentang dunia kerja, proses memasuki pekerjaan, persyaratan, kualifikasi, struktur jabatan, masa depan dari pekerjaan, gaji, pengembangan karir, tempat pekerjaan, adalah memegang peranan penting dan berpengaruh terhadap pola perkembangan arah pilih jabatan, dan pemahaman yang mendalam terhadap dunia jabatan atau pekerjaan dapat membantu individu dalam menentukan keputusan yang diambil dalam pemilihan jabatan.¹

¹ Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir dalam Bimbingan Karir (Suatu Pengantar)*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1988) hal 31-32.

Sadar tidak disadari dalam kehidupan kita pasti ada yang namanya sebuah tantangan, begitu pula dalam meniti sebuah karir inipun masih tidak dapat jauh dari sebuah masalah atau sebuah tantangan. Tantangan dan masalah ini sebenarnya muncul dari diri, yang terletak dari kurang mampuan dalam membuat *planning* sebuah karir. Menentukan keputusan akhir dan menentukan karir ini membutuhkan suatu ketrampilan dan sebuah proses yang dilatarbelakangi pemahaman individu terhadap dirinya atau jati dirinya dan pengenalan terhadap lingkungan pekerjaan yang ada di sekitarnya serta memadukan keduanya secara tepat. Banyak para ahli yang telah mendeskripsikan beberapa gejala dalam bimbingan karir ini, diantaranya adalah;

Williamson yang membagi gejala bimbingan karir menjadi empat bagian, yakni individu tidak dapat memilih atau merasa tidak ada pilihan, karena tidak mampu membedakan secara memadai atas pilihan karir dan komitmen terhadap pilihan itu (*no choice*), individu tidak merasa yakin atau dia merasa bimbang atas pilihan karirnya (*uncertain choice*), ketidak seleraan antara bakat atau minat individu dengan pilihan karirnya (*unwise choice*) dan ketidak seleraan minat dengan bakat individu (*discrepancy*).

Di penghujung abad 20, sistem karir telah berubah secara signifikan. Saat ini model karir terbaru dibangun oleh berbagai macam pilihan, yang memungkinkan adanya pengembangan. Seorang karyawan mempunyai persepsi tersendiri dengan makna kesuksesan karirnya. Dimana boleh jadi kesuksesan tersebut didapat dari pergerakan yang linear, ataupun pergerakan

yang berubah-ubah. Karyawan dapat memilih dari beragam pilihan yang ada. Titik tekannya disini adalah bahwa tidak ada satu jalan untuk meraih sukses dalam berkarir. Sehingga parameter kesuksesan berkarir dapat bermacam; kepuasan pribadi, keseimbangan hidup, otonomi, kebebasan dan lain-lain.

Berawal dari terjadinya depresi yang besar di Amerika yang menyebabkan perubahan organisasi secara internal dan eksternal, perubahan pengembangan karir pun bergeser dari karir tradisional menjadi karir *protean*. Banyak peneliti yang membuktikannya dan menyatakan bahwa karir saat ini berbeda dengan beberapa decade sebelumnya. Dampak dari perubahan ini tentu saja menimbulkan system dan nilai yang dimiliki karyawan dan juga manajemen pengembangan karir perusahaan. Karir tradisional atau yang disebut *career jobs*, didefinisikan sebagai pekerjaan yang *full-time* dengan masa kerja yang lama, pembayaran gaji yang layak, menawarkan manfaat, dan mencerminkan perhatian kebijakan umum tentang apakah pekerjaan memberikan solusi untuk menghindari kesulitan ekonomi.

Saat ini banyak pemikir manajemen berpendapat bahwa pengganti pendekatan tradisional yang berfokus pada karyawan sebaiknya berfokus pada kemampuan bekerja karyawan, atau dengan kata lain kita harus melupakan ketergantungan pada suatu pekerjaan, satu perusahaan atau satu jenis karir sehingga berkembang bentuk baru dari karir tradisional menjadi *protean career*. *Protean career* menurut Hall & Moss dideskripsikan sebagai suatu proses dimana seseorang, bukan organisasi, yang mengatur dirinya yang

merupakan elemen yang terintegrasi dalam hidupnya, dan kesuksesan yang dicapai adalah kesuksesan internal atau psikologis, bukan eksternal.²

Tidak jarang ditemui, pada saat ini banyak karyawan yang memiliki pekerjaan lain selain jabatan tetap yang dimilikinya dari lembaga yang ia ikuti. Tidak satu atau dua pekerjaan, bahkan lebih dari tiga pekerjaan sekaligus dapat diemban seorang karyawan pada saat ini. Bukan hanya bertujuan untuk memenuhi finansial mereka, tetapi kepuasan psikis akan didapatkan dalam berbagai pekerjaan yang dimiliki. Kebanyakan dari karyawan tersebut melahirkan karir barunya karena kondisi lingkungan yang saat ini di tempat, baik dalam lingkungan ia tinggal, lingkungan dimana ia bekerja, bahkan lingkungan dimana ia menghabiskan waktu senggang.

Berubah-ubahnya karir seseorang atas faktor lingkungan inilah yang disebut *protean career*. Dalam beberapa karir yang tengah diemban seorang karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karir tradisional benar-benar berubah menjadi *protean career*. Karena dalam hal tersebut kepuasan yang dicapai bukan hanya secara lahiriyah batin saja, tetapi kepuasan batin juga dapat diperoleh atas keputusan memilih *protean career* tersebut.

Seperti yang dialami oleh salah satu Guru di SMP Dharma Wanita Surabaya, profesi sebagai seorang guru tidak menutup kemungkinan untuk mengembangkan karirnya di bidang selain pendidikan. Menjalankan beberapa bisnis dengan masyarakat lain yang dijalaninya dapat menjadikannya enjoy sehingga ia bisa mencapai kesuksesan internal atau psikologis. *Protean*

²Christofera Marliana Junaedi, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 56 - 63

Career yang dialami oleh salah satu Guru di SMP Dharma Wanita Surabaya inilah yang perlu dikaji peneliti. Melalui Bimbingan dan Konseling Islam, peneliti akan memasuki dunia karir yang dijalani oleh salah satu Guru tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya memiliki *protean career*?
2. Bagaimana proses Bimbingan dan Konseling Islam dengan fungsi *perseveratif* dalam meningkatkan *protean career* pada seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya?
3. Bagaimana hasil Bimbingan dan Konseling Islam dengan fungsi *perseveratif* dalam meningkatkan *protean career* pada seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya memiliki *protean career*.
2. Untuk mengetahui proses Bimbingan dan Konseling Islam dengan fungsi *perseveratif* dalam meningkatkan *protean career* pada seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya.
3. Untuk mengetahui hasil Bimbingan dan Konseling Islam dengan fungsi *perseveratif* dalam meningkatkan *protean career* pada seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis bagi para pembaca, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti yang lainnya dalam hal Bimbingan dan Konseling Islam dengan fungsi *perseveratif* dalam meningkatkan *protean career*.
- b. Sebagai sumber informasi dan referensi bagi pembaca dan jurusan Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) mengenai Bimbingan dan Konseling Islam dengan fungsi *perseveratif* dalam meningkatkan *protean career*.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu seseorang untuk menyelesaikan masalah karirnya yang berkaitan dengan fungsi *perseveratif* dalam meningkatkan *Protean Career*.
- b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk menghadapi permasalahan seseorang dalam karir yang berkaitan dengan fungsi *perseveratif* dalam meningkatkan *Protean Career*.

E. Definisi Konsep

Pada dasarnya, konsep merupakan unsur yang sangat penting dari suatu penelitian yang merupakan definisi singkat dari sejumlah fakta atau gejala-gejala yang diamati. Oleh sebab itu konsep-konsep yang dipilih dalam penelitian ini sangat perlu dibatasi ruang lingkup dan batasan masalahnya

sehingga pembahasannya tidak akan melebar atau kabur. Sesuai dengan judul yang diteliti oleh penulis, maka perlulah ada pembatasan konsep dari judul yang ada. Untuk itu perlu dijelaskan istilah yang terdapat di dalamnya. Istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

a. Bimbingan dan Konseling Islam

Bimbingan dan konseling islam adalah proses pemberian bantuan terarah, kontinyu dan sistematis kepada setiap individu agar ia dapat mengembangkan potensi atau fitrah beragama yang dimilikinya secara optimal dengan cara menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung di dalam Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah SAW ke dalam dirinya, sehingga ia dapat hidup selaras dan sesuai dengan tuntutan Al-Qur'an dan Hadits.³

Suatu aktivitas pemberian nasehat dengan atau berupa anjuran-anjuran dan saran-saran dalam bentuk pembicaraan yang komunikatif antara konselor dan konseli atau klien.⁴ Sedangkan menurut Ainur Rahim Faqih, Bimbingan dan Konseling Islam adalah proses pemberian bantuan kepada individu agar menyadari kembali eksistensinya sebagai makhluk Allah yang seharusnya dalam kehidupan keagamaan senantiasa selaras dengan ketentuan-ketentuan dan petunjuk dari Allah, sehingga dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.⁵

³ Samsul Munir, *Bimbingan dan Konseling Islam*, (Jakarta: Amzah, 2010) hal 23.

⁴ Hamdan Bakran Adz-Dzaky, *Konseling dan Psikoterapi Islam*, (Yogyakarta: Fajar Baru Pustaka, 2006) hal 18.

⁵ Ainur Rahim Faqih, *Bimbingan Konseling dalam Islam*, (Yogyakarta: UII PRESS, 2004) hal 4.

Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa bimbingan dan konseling islam merupakan pemberian bantuan yang diberikan kepada klien untuk memahami dirinya secara maksimal.

b. Fungsi Perseveratif

Fungsi perseveratif merupakan salah satu dari tiga fungsi dalam Bimbingan dan Konseling. Pendekatan Perseveratif sendiri mempunyai tujuan untuk meningkatkan yang sudah baik, yang mencakup sifat dan sikap yang menguntungkan tercapainya penyesuaian diri terhadap lingkungan, kesehatan jiwa yang dimilikinya, kesehatan jasmani dan kebiasaan-kebiasaan hidup yang sehat, kebiasaan cara belajar atau bergaul yang baik dan sebagainya.⁶

c. Bimbingan Karir

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang karir, diantaranya adalah Ruslan A Gani. Bimbingan karir adalah suatu proses bantuan, layanan dan pendekatan terhadap individu (siswa/remaja), agar individu yang bersangkutan dapat mengenal dirinya, memahami dirinya, dan mengenal dunia kerja merencanakan masa depan dengan bentuk kehidupan yang diharapkan untuk menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusan tersebut adalah paling tepat sesuai dengan keadaan dirinya dihubungkan dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan/ karir yang dipilihnya.⁷

⁶ Fenti Hikmawati, *Bimbingan Konseling*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011) hal 74.

⁷ Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir*, (Bandung: Angkasa, 1992) hal 11.

Menurut *Heer* bimbingan karir adalah suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses, teknik, atau layanan yang dimaksud untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya. Bimbingan karir di sini lebih menitik beratkan kepada proses untuk memperluas tingkat kemajuan yaitu dari satu tingkat ke tingkat yang lainnya.⁸

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir adalah suatu upaya bantuan terhadap klien agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya, mengembangkan masa depan sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya, mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab.

d. *Protean Career*

Protean career merupakan karir yang sering kali berubah berdasar minat individu, kemampuan, sistem nilai, yang sesuai dengan perubahan lingkungan kerjanya. Dibandingkan dengan konsep karir tradisional, karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih besar akan perencanaan karirnya, sebagai contoh seorang mekanik akan mengambil cuti panjang untuk bekerja di area manajerial di perusahaan lain untuk meningkatkan

⁸ Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir di dalam Bimbingan Karir (Suatu Pengantar)*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1988) hal 13.

kemampuan manajerialnya dengan harapan akan lebih menyukai tugas-tugas manajerial ketimbang teknis.⁹

Protean career menurut *Hall & Moss* dideskripsikan sebagai suatu proses dimana seseorang, bukan organisasi, yang mengatur dirinya yang merupakan elemen yang terintegrasi dalam hidupnya, dan kesuksesan yang dicapai adalah kesuksesan internal atau psikologis, bukan eksternal.¹⁰

F. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan untuk mendapatkan hasil yang valid dan benar, maka digunakanlah metode sebagai cara untuk meneliti yang benar secara ilmiah agar mendapatkan hasil data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif. Menurut *Bodgan* dan *Taylor*, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan deskriptif berupa kata-kata tertulis atau tulisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹¹ Sejalan dengan definisi tersebut, Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.¹²

⁹ <http://id.luckies.blogspot>, diakses pada 16-3-2014, 9.22.

¹⁰ Christofera Marlina Junaedi, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 56 - 63

¹¹ Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008) hal 1.

¹² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005) hal 4.

Jenis yang dilakukan dalam penelitian Bimbingan dan Konseling Islam dengan fungsi *perseverative* dalam meningkatkan *protean career* pada seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya, adalah pendekatan dengan jenis penelitian studi kasus (*Case Study*). Penelitian studi kasus adalah penelitian tentang status subyek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Pendekatan studi kasus ini sebagai suatu pendekatan dengan menfokuskan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci selama kurun waktu tertentu untuk membantu individu keluar dari permasalahannya.

2. Subjek dan Lokasi Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seorang paruh baya berumur 40 tahun, yang berprofesi sebagai guru agama. Beliau mempunyai karir yang seringkali berubah sesuai dengan minat (*Protean Career*) yang selanjutnya disebut klien.

Sedangkan untuk lokasi penelitian ini, peneliti mengambil lokasi yang tidak jauh dari tempat tinggal peneliti. Adapun lokasi penelitian bertempat di kawasan Ketintang, Surabaya.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah bersifat non-statistik, dimana perolehan data dalam bentuk verbal atau deskriptif bukan bentuk angka. Adapun jenis data pada penelitian ini:

- 1) Data Primer, yakni data yang langsung diambil dari sumber pertama lapangan. Dalam data primer ini dapat diperoleh keterangan mengenai latar belakang masalah klien, perilaku atau dampak yang dialami klien, pelaksanaan proses Bimbingan dan Konseling Islam, serta hasil akhir pelaksanaan Bimbingan dan Konseling Islam.
 - 2) Data Skunder, yakni data yang diambil dari sumber kedua atau berbagai sumber yang mendukung perolehan data guna melengkapi data primer.¹³ Data diperoleh dari gambaran lokasi penelitian, kondisi lingkungan klien, riwayat klien, dan perilaku keseharian klien.
- b. Sumber Data

Sumber data yang akan digali pada penelitian ini ada dua, yaitu:

- 1) Sumber Data Primer, yakni sumber data yang diperoleh peneliti di lapangan berupa informasi secara langsung dari klien sendiri.
- 2) Sumber Data Skunder, yakni sumber data yang secara tidak langsung didapat oleh peneliti dari subyek penelitian. Data ini berbentuk data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia,¹⁴ seperti menggunakan buku, jurnal atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian sebagai data pendukung penelitian.

¹³ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Universitas Airlangga, 2011) hal 128.

¹⁴ Dedy Mulyana, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005) hal 180.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data secara valid, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah:

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan terhadap peristiwa yang diamati secara langsung oleh peneliti. Observasi ini dilakukan untuk mengamati di lapangan mengenai protean career yang dialami oleh klien. Dalam observasi ini peneliti mengamati, meneliti dan memperhatikan lingkungan kerja klien.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.¹⁵

Dalam teknik wawancara ini peneliti melakukannya secara tidak terstruktur karena wawancaranya mendalam. Saat wawancara peneliti tidak menyusun pertanyaan dan jawaban tertulis, hanya membuat pedoman wawancara sehingga informan merasa leluasa dan terbuka dalam memberikan jawaban dan keterangan yang diinginkan peneliti.

c. Dokumentasi

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005) hal 186.

Menurut *Bogdan dan Biklen*, dokumentasi adalah catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami, dan dipikirkan dalam rangka pengumpulan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif.¹⁶

Dalam dokumentasi ini peneliti akan mengumpulkan data-data dokumentasi tentang catatan pribadi, hasil wawancara dan lain sebagainya yang kemudian akan dianalisis.

Tabel 1.1. Jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data

No	Jenis Data	Sumber Data	TPD
1.	a. Identitas klien b. Pendidikan klien c. Usia Klien d. Problem dan gejala yang dialami e. Kondisi keluarga, lingkungan dan ekonomi klien	Klien + Informan	W + O
2.	Deskripsi tentang konselor	Konselor	D
3.	Proses konseling	Konselor + Klien	W
4.	Hasil dari proses konseling terhadap klien	Konselor + Klien	O + W

Keterangan :

TPD : Teknik Pengumpulan Data

D : Dokumentasi

O : Observasi

W : Wawancara

5. Tahap-tahap Penelitian

Adapun tahap-tahap yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Rancangan Penelitian

¹⁶ Ibid, 209.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu menyusun rancangan penelitian. Hal utamanya adalah memahami fenomena yang telah berkembang yang menyangkut tentang karir yang sering kali berubah sesuai minat individu (*Protean Career*). Setelah permasalahan tergambar, maka peneliti membuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi konsep dan membuat rancangan data yang diperlukan untuk melakukan penelitian.

b. Memasuki Lapangan Penelitian

Yang perlu dilakukan saat memasuki lapangan penelitian adalah menjalin keakraban hubungan dengan subyek-subyek penelitian, sehingga akan mempermudah peneliti untuk mendapatkan data. Disamping itu juga, peneliti mempelajari bahasa di lapangan penelitian supaya dapat mempermudah dalam menjalin suatu keakraban.

c. Analisis Data

Proses mengorganisasikan data-data kedalam pola, kategori dan suatu uraian dasar, yang kemudian menghasilkan tema yang sesuai dengan kenyataan.

6. Teknik Analisis Data

Dalam proses analisis data jelas peneliti melakukan klasifikasi data dengan cara memilah-milah data sesuai dengan kategori yang disepakati. Dalam penelitian ini peneliti mengambil metode fenomenologis, yaitu

metode yang digunakan dalam penelitian yang mencari arti dari pengalaman kehidupan. Peneliti menghimpun data berkenaan dengan konsep, pendapat pendirian, sikap, penilaian dan pemberian makna terhadap situasi atau pengalaman dalam kehidupan. Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah menemukan makna dari suatu pengalaman.

7. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, diharapkan untuk keseluruhan data dapat dipertanggungjawabkan. Agar data tersebut benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, maka dalam penelitian ini dibutuhkan teknik keabsahan data sehingga peneliti merasa perlu mengadakan keabsahan data tersebut. Dalam penelitian ini peneliti memakai keabsahan data sebagai berikut:

a. Pengamatan yang intensif

Pengamatan yang intensif ini bermaksud untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang relevan dengan persoalan penelitian. Dengan kata lain, peneliti melakukan penelitian dengan seksama terhadap data-data yang terkait dengan fokus penelitian sehingga data tersebut dapat dipahami dan tidak diragukan.

b. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain untuk keperluan pengecekan pembandingan terhadap data.

c. Dependability

Untuk menghindari kesalahan dalam menyusun hasil penelitian, maka pengumpulan data yang diperoleh dan konsultasikan kepada berbagai pihak seperti dosen pembimbing skripsi serta orang yang ahli dalam bidangnya. Hal ini bertujuan agar temuan penelitian dapat dipertahankan (*Dependable*) dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

d. Comfirmability

Konfirmabilitas dalam penelitian dilakukan bersamaan dengan Dependabilitas, perbedaannya terletak pada penilaiannya. Konfirmabilitas dilakukan untuk memberikan nilai hasil penelitian. Berkaitan erat dengan temuan hasil penelitian atau diskusi hasil penelitian. Dengan adanya Dependabilitas dan Konfirmabilitas diharapkan hasil penelitian memenuhi standart penelitian kualitatif, yakni *truth value*, *applicability*, *consistency* dan *neutrality*.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mempunyai sistematika penulisan. Agar penulisan skripsi ini tersusun secara rapi dan jelas sehingga mudah dipahami, maka penulis menyusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terdiri dari manfaat teoritis dan

manfaat praktis. Kemudian definisi konsep, yang diantaranya membahas definisi Bimbingan Konseling Islam, fungsi *perseverative*, bimbingan karir dan *protean career*. Selanjutnya metode penelitian yang di dalamnya membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, subyek dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, tahap-tahap penelitian, analisis data dan teknik keabsahan data. Dan yang terakhir dalam pembahasan pada bab I adalah sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang kajian teoritik yang digunakan untuk menganalisis sebuah penelitian yang diantaranya mengkaji tentang Bimbingan Konseling Islam, fungsi *perseverative*, bimbingan karir dan *protean career*. Selanjutnya membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III : PENYAJIAN DATA

Bab ini berisi pembahasan tentang deskripsi umum objek penelitian yang berisi deskripsi lokasi penelitian, deskripsi konselor, deskripsi klien dan deskripsi masalah. Selanjutnya pembahasan tentang deskripsi hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi faktor-faktor yang menyebabkan *protean career* pada seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya, deskripsi proses pelaksanaan dan deskripsi hasil akhir pelaksanaan bimbingan dan konseling Islam dengan fungsi *perseverative* dalam meningkatkan *protean career* pada seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini berisikan tentang laporan hasil penelitian yang meliputi analisis faktor-faktor yang menyebabkan seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya memiliki *protean career*, analisis proses dan analisis hasil akhir bimbingan dan konseling Islam dengan fungsi *perseverative* dalam meningkatkan *protean career* pada seorang guru di SMP Dharma Wanita Surabaya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang di dalamnya berisi tentang kesimpulan dan saran-saran atau rekomendasi.