

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Identitas karier akan membuat individu menemukan mengenai karier yang harus individu itu lakukan. Menurut Skorikov & Vondracek (2011:693) 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 (2010:7) menyebutkan 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. Selain itu juga Otengi et.all (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hal yang paling penting terkait identitas karier adalah pembelajaran observasional, karena pembelajaran observasional terbukti bisa meningkatkan identitas karier. Pembelajaran observasional juga diyakini sebagai rute alternatif untuk merangsang motivasi karier sehingga terciptanya identitas karier yang kokoh.

Kemudian Marcia (Kiswanto,2014) menyatakan bahwa identitas karier dibagi menjadi empat tahap, yakni diffusion (no crisis, no commitment) tidak adanya eksplorasi dan komitmen pada diri individu, foreclosure (commitment, but no crisis) individu sudah mulai berkomitmen tapi tanpa adanya kesiapan mengeksplorasi, moratorium (crisis, no commitment) individu mengeksplor dan menanyakan asumsi tapi belum ada kesimpulan, achievement (crisis, then commitment) pada tahap ini individu mengeksplorasi dan sudah membentuk keputusan akan identitasnya dimasa yang akan datang. Selain itu tugas perkembangan individu yaitu mencapai bagian terbaik dalam aspek identitas, eksplorasi dan komitmen merupakan peran yang paling penting dalam semua proses pembentukan identitas.

McArdle et.al (2007:250) 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. Kemudian fenomena seperti penelitian Supriyatna (2012:32) 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 Samitina (2008) dari hasil survey yang dilakukan Organization for Economic Cooperation and Development kepada 19 negara terkait dengan permasalahan mahasiswa dalam hal akademik tercatat 31% tidak tuntas dan disebabkan oleh permasalahan pribadi, seperti tidak berminat dalam program studi yang dipilih, kekecewaan dalam masa studinya dan permasalahan ekonomi. Ini menunjukkan bahwa dalam segi karier masih memerlukan informasi yang lebih dalam, sehingga tidak muncul fenomena terkait permasalahan-permasalahan diatas.

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. Kemudian 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. Dengan demikian kesejahteraan individu dapat membawa pengaruh yang positif terhadap performa individu, baik di tempat kerjanya maupun dalam kehidupan sehari-hari. Seperti yang dikemukakan oleh Hong (2012:418) 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 (2012:3) 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. Kemudian Patterson & Kelleher (Pradna & Diah, 2012:3) menyebutkan tujuh kekuatan kunci yang digunakan guru dalam mempertahankan resiliensinya yaitu sikap positif dalam menghadapi kesulitan, fokus pada nilai inti, fleksibel dalam usaha untuk meraih tujuan, berani mengambil langkah nyata dalam menghadapi kesulitan, menciptakan kondisi diri dan lingkungan yang mendukung, mempertahankan

harapan dan ekspektasi yang tinggi pada guru, siswa, orangtua, serta mengembangkan sikap partisipatif dan tanggung jawab.

Terlepas dari itu semua, ada hal-hal yang mempengaruhi menurunnya resiliensi pada guru, seperti yang dikatakan oleh Howard & Jhonson (Akbar & Pratsiwi, 2017) mengatakan bahwa penyebab menurunnya resiliensi pada guru diantaranya adalah stres. Stres yang dialami oleh seorang guru bisa ditimbulkan oleh faktor lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung untuk proses belajar mengajar. Oleh karena itu seorang guru diperlukan kepribadian yang matang tegar dan mampu menghadapi permasalahan yang dihadapi, kemampuan tersebut disebut dengan resileinsi. Selain faktor stres yang mempengaruhi menurunnya resiliensi pada karier seorang guru, faktor selanjutnya adalah dukungan sosial Seperti penelitian Sarafino (Maisyarah & matulesy, 2015) dukungan sosial merupakan sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang didapat dari orang lain atau kelompok sehingga menimbulkan perasaan bahwa kita memiliki arti bagi orang lain atau menjadi bagian dari jaringan sosialnya, karena seorang guru bukan hanya hidup disekolah saja, mereka memiliki keluarga yang harus diperhatikan maka hal tersebut tidak lepas dari pikiran seorang guru.

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. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi resiliensi pada karier seorang guru adalah letak geografis, Pradna & Diah (2012:3) dalam penelitiannya menyatakan bahwa banyak guru yang enggan bertugas didaerah yang terpencil atau letak geografisnya sangat sulit. Selain letak geografis diatas faktor selanjutnya adalah tenaga pendidik yang tidak handal dan profesional sehingga menjadi faktor yang mempengaruhi turunnya daya resiliensi pada guru (Akbar & Pratsiwi, 2017:109).

Untuk faktor selanjutnya adalah beban kerja, seperti dalam penelitian Wahyuni (2018 :4) 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. Dan faktor yang terakhir yaitu keadaan perekonomian guru, seperti penelitian Broto & Agustina (2019:34) menyatakan bahwa tenaga pendidik yang berada dibawah rata-rata, kemudian pekerjaan suami yang hanya bekerja secara serabutan 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.

Selanjutnya Van Vuuren (1998:52) 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. Dimensi resiliensi karier menurut Van Vuuren (1998:52) dibagi kedalam empat bagian yang pertama percaya pada diri sendiri, kedua mengabaikan sumber sumber tradisional kesuksesan karier, ketiga kemandirian dan keempat penerimaan diri untuk berubah. Resiliensi karier adalah kekuatan yang memungkinkan orang untuk bisa mempertahankan kelangsungan karier dalam kehidupannya dan bisa berhasil dalam lingkungan yang semakin kompleks. Kemudian menurut Tineh (2011) resiliensi karier disini dipandang sebagai proses perkembangan yang dinamis bukan sebagai sifat pribadi. Jika resiliensi karier dianggap hanya sebagai sifat pribadi, ini mungkin menyebabkan kesimpulan bahwa beberapa orang hanya tidak memiliki sifat yang tepat untuk mengatasi kesulitan, tetapi karena resiliensi karier dipandang sebagai proses perkembangan yang dinamis maka setiap orang bisa memiliki sifat atau kemampuan yang resilien.

Dalam penelitian Makedaki & Kalirir (2015) mengemukakan bahwa resiliensi karier diibaratkan seperti *gaya pegas*, yang dimaksud dengan gaya pegas seperti kemampuan untuk bisa elastis memantul atau dengan kata lain kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, bahkan ketika keadaan sedang

mengecilkan atau mengganggu. Resiliensi karier juga memerlukan mengubah efek dari ketegangan dan peristiwa menyakitkan bisa menjadi suatu yang bermanfaat. Pengembangan resiliensi karier didukung oleh faktor-faktor seperti citra yang baik, kepercayaan diri, kemampuan memecahkan masalah, rasa kontrol, dan mencari makna hidup walaupun keadaan sedang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. 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. Maka secara garis besar resiliensi karier adalah kemampuan individu untuk bisa cepat bangkit, cepat pulih, dari situasi yang tidak menguntungkan dan mengancam. Selain itu juga resiliensi karier juga diharapkan supaya individu bisa memaknai kembali kehidupannya kemudian bisa mengarahkan ke arah hidup yang positif.

Hasil temuan yang terjadi dilapangan terhadap beberapa orang guru 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 Pearce & Peters (2012:250) penelitian tersebut menunjukkan banyak negara yang menghadapi berbagai tantangan terkait dengan tenaga pengajar baik yang sudah tua atau tingginya tingkat gesekan pada awal karier menjadi guru. Permasalahan guru yang sudah tua berada pada kisaran usia 40an dan untuk gesekan awal karier guru ada 30%. Penyebab dari hal tersebut adalah adanya ketidaksesuaian antara cita-cita mereka dan kenyataan sehari-hari dalam mengajar dan siswa yang semakin kompleks dan keluarga mereka. Dan dari hasil survey terbaru mengenai awal karier menjadi guru menunjukkan bahwa 45,6% tidak melihat diri mereka mengajar dalam waktu 10 tahun. Selanjutnya Ainsworth & Oldfield (2019:118) 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. Dalam penelitian Gu & Day (Oldfield & Ainsworth, 2019) menyatakan banyak guru yang melaporkan bahwa tuntutan pekerjaan mempengaruhi tingkat komitmen mereka, kesejahteraan mereka dan juga kesehatan mereka.

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, guru pada saat ini merupakan pekerjaan yang dibutuhkan dan diminati. Perubahan fokus tentang cara guru mengatasi masalah, yang dahulu menggunakan pendekatan stres dan *burnout* kepada resiliensi diri dapat memberikan perspektif yang menjanjikan mengenai bagaimana guru menjaga motivasi dan komitmen dalam keadaan yang berbeda. Ketiga, sebagai kapasitas untuk “berbalik” dari keadaan sulit, sangat dibutuhkan dalam proses pengabdian yang tinggi untuk meningkatkan semua aspek pada kehidupan anak didik.

Diketahui banyak hal yang terjadi dalam resiliensi karier seorang guru yang menyebabkan seorang guru pindah profesi seperti dalam data pekerja yang tidak tetap dalam artian belum menjadi pegawai yang tetap maka disini memungkinkan seseorang untuk pindah pekerjaan. Seperti penelitian Sohob dkk (2019) menyatakan bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia masih bersifat fluktuatif, hal tersebut berarti jenis pekerjaan di Indonesia bersifat musiman. Faktor musiman tersebut ditunjukkan dari jumlah karyawan atau pegawai yang berstatus sementara cukup banyak, yaitu sejumlah 40% dari jumlah keseluruhan. Pekerja sementara disini adalah guru yang belum menjadi pegawai negeri dan memungkinkan mereka untuk beralih profesi mengingat tekanan pekerjaan dengan pendapatan yang tidak seimbang dan ditambah persaingan yang semakin ketat pula. Pasewark & Strawser (Sohob dkk, 2019) mengemukakan bahwa kondisi *job insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional yang pada akhirnya mempunyai hubungan dengan

keinginan berpindah (*turnover*). Hal ini sangat mungkin terjadi kepada pegawai karyawan yang memiliki masa kerja yang tidak dapat ditentukan oleh para pekerjanya.

Dalam penelitian Sudaryono (2007:57) menyatakan bahwa dari beberapa penelitian telah menunjukkan secara meyakinkan bahwa resiliensi merupakan kunci kesuksesan dan kepuasan hidup. Kemudian dari beberapa peneliti juga dapat diambil kesimpulan tentang pentingnya resiliensi, maka hasilnya menunjukkan bahwa peran keluarga, sekolah dan masyarakat menjadi kunci dan dorongan biologis seseorang untuk mencapai perkembangan yang normal. Selain itu juga Sudaryono (2007) juga menyatakan orang yang resiliensinya tinggi mengetahui bagaimana orang tersebut harus menghadapi suatu masalah dan dapat menemukan penyelesaiannya, sehingga mereka tetap berkembang meskipun lingkungan berubah terus menerus, karena mereka fleksibel, cerdas, kreatif dan cepat beradaptasi serta mau belajar dari pengalaman.

Kemudian dengan adanya hal seperti ini, untuk meminimalisir banyaknya guru dilapangan yang resiliensi kariernya rendah, perlu diadakan layanan bimbingan konseling untuk mengetahui sejauh mana para calon pendidik memiliki daya resiliensi karier dan memahami identitas karier mereka sebagai calon pendidik serta memiliki kesiapan agar siap dalam menghadapi permasalahan dilapangan yang akan mereka hadapi. Layanan bimbingan dan konseling di Indonesia merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional. Seperti dalam penelitian Nurniswah (2015 :141) 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 : 439) 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 yang di utarakan oleh Yusuf & Nurihsan (2016) bimbingan dan konseling adalah suatu



proses bantuan terhadap individu untuk mencapai perkembangan yang optimal, dan membagi layanan bimbingan dan konseling menjadi empat bidang layanan yaitu: akademik, sosial, pribadi dan karier. Selaras dengan bidang layanan diatas, maka dalam bimbingan konseling perguruan tinggi ada beberapa fungsi layanan seperti yang paparkan oleh 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. Sehubungan dengan hal tersebut maka untuk meminimalisir permasalahan resiliensi karier di lapangan perlu adanya layanan karier agar mahasiswa kokoh dari segi identitas karier sehingga memunculkan daya resiliensi yang tinggi di lapangan.

Sejalan dengan pemaparan diatas untuk memepermudah layana maka Nastiti (2016:53) menyatakan bahwa seorang konselor yang memiliki keahlian dan kewenangan dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling, bisa melakukan bimbingan secara individu atau kelompok yang bertujuan untuk memecahkan kesulitan-kesulitan yang dialami sehingga mereka dapat berkembang secara optimal sesuai dengan apa yang mahasiswa itu miliki.

Oleh karena itu dalam penelitian ini akan mengungkap masalah yang terjadi pada guru yang mengabaikan identitas karier mereka, karenakan pada saat menjadi calon pendidik kurangnya pemahaman terkait identitas karier mereka dalam artian mengenai jalur profesi karier yang mereka pilih, sehingga perlu adanya layanan bimbingan dan konseling karier bagi mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sebagai calon tenaga pendidik agar saat di lapangan para pendidik mempunyai daya resiliensi yang tinggi. Kemudian penelitian ini akan mengungkap bagaimana gambaran terkait resiliensi karier seorang guru.

## B. Identifikasi Masalah

Melihat dari fenomena diatas maka dapat diidentifikasi dasar permasalahan-pemmasalahan yang terjadi mengenai resiliensi karier seorang guru diantaranya :

1. Menurunnya kematangan secara identitas karier, yang terjadi pada mahasiswa pendidikan dan berdampak pada lapangan pekerjaan dimana saat dilapangan mahasiswa yang seharusnya menjadi tenaga pendidik, malah memilih untuk tidak menjadi tenaga pendidik dengan alasan banyaknya permasalahan dalam karier dunia pendidikan
2. Permasalahan dalam dunia karier guru seperti permasalahan stres, kurangnya dukungan sosial, letak geografis tempat kerja, profesionalisme sebagai guru, beban kerja, hingga permasalahan mengenai perekonomian turut menjadi faktor menurunnya resiliensi karier seorang guru.
3. Banyaknya penderitaan karier seorang guru sehingga banyak tenaga pendidik yang berada pada pase awal karier menjadi guru kemudian memutuskan untuk keluar dari dunia pendidikan karena rendahnya resilisni karier pada seorang guru. Kemudian dengan telah tergambarkannya permasalahan resiliensi pada karier seorang guru, tetapi secara teori resilisni karier guru, di Indonesia masih minim penelitian terkait resilisni karier seorang guru walaupun permasalahan sudah semai kn kompleks.
4. Pengukuran tingkat resiliensi karier menjadi hal yang cukup penting untuk menjadi bahan evaluasi bagi lembaga agar bisa memperbaiki sistem pendidikan untuk meningkatkan resiliensi karier seorang guru. Karena jika permasalahan ini tidak diselesaikan dengan segera maka pendidikan dinegeri ini akan semakin jauh dari kata pendidikan yang optimal.

### C. Rumusan Masalah

Dari rumusan masalah tersebut dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran resiliensi karier guru se- Kec Cikalong ?
2. Bagaimana gambaran resiliensi karier guru se- Kec Cikalong dilihat dari jenis kelamin ?
3. Bagaimana gambaran resiliensi karier guru se- Kec Cikalong dilihat dari status kepegawaian ?
4. Bagaimana gambaran resiliensi karier guru se- Kec Cikalong dilihat dari lama bekerja ?
5. Bagaimana gambaran resiliensi karier guru se- Kec Cikalong dilihat dari penghasilan / gaji ?

### D. Tujuan Penelitian

Adapaun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran resiliensi karier guru se- Kec Cikalong.
2. Untuk mengetahui gambaran resiliensi karier guru se- Kec Cikalong dilihat dari jenis kelamin.
3. Untuk mengetahui gambaran resiliensi karier guru se- Kec Cikalong dilihat dari status kepegawaian
4. Untuk mengetahui gambaran resiliensi karier guru se- Kec Cikalong dilihat dari lama bekerja
5. Untuk mengetahui gambaran resiliensi karier guru se- Kec Cikalong dilihat dari pendapatan / gaji.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling khususnya dalam ruang lingkup Perguruan Tinggi.

1. Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah :

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan untuk pengembangan karier atau dijadikan bahan layanan bimbingan dan konseling karier untuk mahasiswa diperguruan tinggi.

2. Secara praktis manfaat dari penelitian ini adalah :

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk melihat gambaran resiliensi karier pada guru.

