

Banyak anggota prajurit tamtama angkatan bersenjata yang berada dalam masa transisi, mengamankan pekerjaan-pekerjaan atau karir baru merupakan prioritas paling tinggi mereka, memerlukan konselor-konselor karir untuk meningkatkan kepekaan mereka terhadap kebutuhan-kebutuhan spesifik upayanya memasuki sektor sipil.

Pendidikan adalah faktor pokok yang membedakan anggota prajurit tamtama dari para perwira, kurang dari 4% dari anggota prajurit tamtama mengenyam 4 tahun kuliah di perguruan tinggi jika dibandingkan dengan perwira, yang biasanya memasuki militer dengan gelar sarjana atau gelar di atasnya. Ukuran persentase anggota prajurit tamtama militer itu signifikan bagi praktik para konselor karir, karena pada suatu saat, sebagian dari mereka akan bertransisi ke dalam lapangan kerja sipil.

Semua cabang militer diharuskan memberikan konseling prapemisahan dan memberikan pelatihan-pelatihan asistensi transisi yang membantu dalam masa transisi dari tugas militer ke kehidupan sipil. Persyaratan hukum memberikan asistensi transisi itu untuk yang akan datang dan keterampilan-keterampilan karir (misalnya berperang/mengangkat senjata) tidak secara cepat mengubah ke keterampilan karir. Sebagian dari layanan transisional yang tersedia mencakup konseling kerja, layanan penempatan, perencanaan finansial, dan layanan berbasis tugas seperti menulis resume atau pengembangan keterampilan wawancara

Sekalipun sejumlah layanan tersedia untuk membantu anggota tamtama menyesuaikan diri dengan sektor pekerjaan sipil, data yang terbatas itu tersedia berkenaan dengan hasil

atau keefektifan program dan tidak semua anggota tamtama menggunakan layanan tersebut. Banyak anggota tamtama yang tidak berpartisipasi dalam pelatihan asistensi transisi dan karenanya tidak menerima informasi berbasis tugas berkenaan dengan menulis resume dan strategi mencari pekerjaan. Dimungkinkan bahwa beberapa anggota tamtama itu kekurangan pengetahuan dan keterampilan untuk membuat keputusan karir yang efektif. Teori *Cognitive Information Processing* ‘pemrosesan informasi kognitif’ (CIP) dapat bermanfaat dalam mengkonseptualisasikan intervensi efektif untuk individu-individu ini.

### **Teori CIP (*Cognitive Information Processing*)**

Tujuan pendekatan CIP adalah “untuk membantu individu-individu membuat suatu pilihan karir saat ini yang tepat, dan belajar meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang diperlukan untuk pilihan-pilihan di masa mendatang.

Pendekatan CIP memungkinkan para konselor untuk secara terus-menerus menangani permasalahan-permasalahan karir klien saat ini dan juga mengajari mereka keterampilan-keterampilan untuk membuat keputusan-keputusan karir selama rentang kehidupan (Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 2002).

Peterson *et al.* (2002) menggambarkan konstruk-konstruk CIP sebagai “seperangkat lingkaran-lingkaran konsentris yang meluas” (hal. 315). Seorang individu bergerak dari lingkaran yang paling dalam, suatu *permasalahan karir*, melalui serangkaian konstruk, *ruang permasalahan*, *pemecahan masalah*, *pengambilan keputusan karir*, dan *pengembangan*

*karir*, pada suatu lingkaran yang luas dan mencakup keseluruhan – prestasi dari suatu gaya hidup.

Sebuah permasalahan karir didefinisikan sebagai sebuah *gap*/kesenjangan antara keadaan sekarang yang bimbang/meragukan dengan hal yang dicita-citakan, suatu gaya hidup yang memadukan karir dengan hubungan-hubungan, rekreasi, spiritualitas, dan tujuan. Disonansi atau emosi negatif diasosiasikan dengan sebuah *gap* yang berfungsi sebagai suatu kekuatan pendorong ke arah perubahan, pemecahan masalah, atau mencari bantuan untuk definisi-definisi lengkap dari konstruk-konstruk yang disebutkan). Pendekatan CIP membantu perkembangan klien ke arah suatu "solusi optimal" Proses tersebut dimulai dengan suatu pemahaman akan diri dan pekerjaan. Dua basis pengetahuan, diri dan pekerjaan, mendasarkan proses-proses metakognitif dari pengambilan keputusan.

## **1. Pengetahuan diri**

Informasi diri disimpan dalam memori-memori, atau memori episodik (Peterson *et al.*, 2002), dan menyesuaikan perasaan-perasaan seseorang terhadap memori-memori tersebut untuk menghadirkan peristiwa-peristiwa atau pemahaman tentang diri yang memperkuat suatu skema atau kerangka kerja untuk memahami pilihan, nilai, dan keterampilan.

Penilaian-penilaian seperti daftar/inventori minat, skala nilai, dan tes kemampuan itu kemungkinan membantu para klien mengartikulasikan dan mengembangkan apa yang mereka ketahui mengenai diri mereka sendiri.

Minat dan nilai kemungkinan memainkan peran-peran yang lebih kecil dalam penugasan karir militer anggota

tamtama, dan karenanya, mungkin secara khusus penting menggali dalam konteks transisi anggota tamtama ke dalam dunia kerja sipil.

## 2. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan itu disimpan sebagai pengetahuan deklaratif → pengetahuan kerja terdiri atas dua proses pokok: generalisasi skema dan spesialisasi skema.

Generalisasi skema melibatkan tindak menghubungkan pekerjaan-pekerjaan spesifik pada konstruk terkait kerja yang lebih abstrak. Spesialisasi skema adalah konversi dari generalisasi skema -- informasi menjadi lebih spesifik.

Basis pengetahuan kerja mencakup apa yang diketahui klien mengenai karir dan dikembangkan melalui pendidikan dan penelitian. Gagasan-gagasan yang dimunculkan melalui pengalaman kerja sebelumnya, pendidikan atau pelatihan, penilaian pengetahuan diri, dan pelaporan diri klien hendaknya mengarahkan eksplorasi dan pengembangan pengetahuan kerja

## 3. Keterampilan Pengambilan Keputusan dan Siklus CASVE

Dalam CIP, siklus CASVE (*Communication*/komunikasi, *Analysis*/analisis, *Synthesis*/sintesis, *Valuing*/penilaian, dan *Execution*/eksekusi/pelaksanaan) berfungsi sebagai suatu basis untuk membantu para klien dengan pengambilan keputusan.

Tahapan komunikasi melibatkan artikulasi *gap* atau permasalahan karir dan mencakup fokus pada tuntutan-tuntutan eksternal dan juga keadaan afektif, behavioral, dan psikologis internal.

Tahapan analisis terdiri dari pengembangan atau perluasan pengetahuan diri dan pekerjaan.

Tahapan sintesis adalah "elaborasi/penguraian dan kristalisasi" dari alternatif-alternatif pekerjaan. Para klien mengembangkan daftar jalur potensial mereka untuk bekerja atau pelatihan/pendidikan tambahan kemudian menyempitkan fokus mereka pada sejumlah alternatif yang masuk akal.

Tahapan penilaian mencakup evaluasi dari alternatif-alternatif, menentukan kelangsungan hidup pilihan yang potensial, dan memprioritaskan kesempatan karir. Selama tahapan ini, para klien secara cermat memperhatikan bagaimana nilai-nilai mereka berinteraksi dengan pilihan-pilihan karir.

Tahapan eksekusi/pelaksanaan melibatkan upaya memunculkan suatu rencana aksi (*action plan*) untuk menutup *gap* dan mengejar pilihan pertama klien ke arah pengembangan karir dan gaya hidup yang diharapkan.

Siklus CASVE seringkali dilaksanakan melalui perkembangan dan implementasi dari sebuah *Individual Learning Plan* (ILP).

Peterson *et al.* (2002) menyusun implementasi dari paradigma CIP dalam sebuah siklus penyampaian tujuh langkah.

## **Penerapan CIP pada Seorang Prajurit Angkatan Bersenjata**

### **Langkah 1: Wawancara Awal**

Rentang permasalahan Alex mencakup tidak hanya defisit/kekurangan dalam kehidupan kerjanya melainkan juga kehilangan stabilitas yang diasosiasikan dengan sebuah hubungan pernikahan.

### **Langkah 2: Penilaian Permulaan**

Langkah kedua dalam mengimplementasikan pendekatan CIP adalah penilaian permulaan, yang memadukan wawancara awal dengan suatu kesiapan untuk pengambilan keputusan karir → fokus konselor pada kebutuhan-kebutuhan yang dekat/segera dan pemungisian psikososial klien terlebih dahulu serta menangani munculnya trauma itu di kemudian waktu pada proses konseling tersebut. mampu membuat keputusan-keputusan karir, keadaan kehidupannya yang kompleks menempatkannya dalam kategori memerlukan dukungan yang moderat/sedang. Alex mungkin tidak mampu menggunakan banyak sumber-sumber daya karir dengan hanya memiliki dukungan yang sedang.

### **Langkah 3: Mendefinisikan Permasalahan dan Menganalisis Sebab**

Langkah ketiga melibatkan secara tepat permasalahannya dan analisis sebab-sebabnya. Konselor merangkum informasi yang dikumpulkan dan mengecek keakuratan Alex, rangkuman konselor mengarah pada cara mengatasi persoalan karir sambil berupaya mengetahui sebab-sebabnya.

### **Langkah 4: Merumuskan Tujuan**

Konseli dan konselornya bersama-sama mengkonstruksi tujuan-tujuan untuk membimbing kerja mereka bersama-sama dan lebih jauh lagi membentuk hubungan terapeutik yang dikembangkan secara kolaboratif.

*Tujuan 1:* Menggali minat-minat dan nilai-nilai saya yang berkaitan dengan karir.

*Tujuan 2:* Memahami bagaimana pendidikan militer saya dapat diterjemahkan ke dalam pekerjaan sipil.

*Tujuan 3:* Mencari tahu apakah dengan mencari/mengikuti konseling atau melaksanakan diagnosis terdokumentasi itu akan mencegah saya memperoleh pekerjaan-pekerjaan pemerintahan.

*Tujuan 4:* Mengetahui apa yang saya butuhkan secara finansial (misalnya, gaji dan keuntungan tunai) untuk mempersiapkan pensiun.

### **Langkah 5: Mengembangkan ILP**

Bersama-sama, konselor dan konseli menulis sebuah ILP, didasarkan pada tujuan-tujuan yang disusun bersama, dan ILP itu menjelaskan kegiatan-kegiatan, tujuan kegiatan tersebut, waktu yang diperlukan untuk tiap-tiap kegiatan, dan prioritas dari tiap kegiatan

Contoh :

*Aktivitas A:* Melengkapi/mengisi *the Self-Directed Search* 'Penelusuran Pengarahan Diri' (Holland, 1994) untuk membandingkan minat dan kompetensi saya pada berbagai kelompok kerja (kira-kira 40-50 menit penyelesaiannya).

*Aktivitas B:* Mengisi *the Life Values Inventory* 'Daftar Nilai Kehidupan' (Crace & Brown, 1996) untuk menggali dan mengklarifikasi nilai dan keuntungan dalam konteks transisi kehidupan saat ini dan pilihan karir (sekitar 20 menit penyelesaiannya)

*Aktivitas C:* Menggali *Skills Translator* militer ke sipil (Military, com, n.d.) untuk memahami bagaimana keterampilan-keterampilan militer saya dapat diterapkan pada kerja sipil (sekitar 45 menit penyelesaiannya).

*Aktivitas D:* Meneliti prasyarat pekerjaan pemerintahan dan batasan-batasan yang spesifik untuk bekerja dalam pekerjaan/kedudukan itu yang diidentifikasi melalui minat, nilai, dan eksplorasi keterampilan yang dapat ditransfer/dialihkan. Ini kemungkinan memerlukan 30 menit penyelesaian untuk tiap pekerjaan.

*Aktivitas E:* Menemui penasihat keuangan baik di sektor swasta maupun melalui *Veterans Benefits and Services* lokal untuk meningkatkan pemahaman saya tentang apa yang saya perlukan dalam bentuk gaji dan keuntungan untuk memenuhi tujuan-tujuan gaya hidup saya. Waktu pertemuan dan persiapan kemungkinan 2 jam.

## **Langkah 6: Melaksanakan ILP**

Alex melaksanakan ILP-nya, dan konselor memainkan peranan **supportif/ mendukung, menginterpretasikan hasil-hasil tes standar** (Daftar minat dan nilai) dan **memberikan dorongan** dan **klarifikasi** melalui proses penyelesaian aktivitas-aktivitas yang disetujui.

## **Langkah 7: Reviu Sumatif dan Generalisasi**

Konseli menyelesaikan ILP-nya dan bertemu dengan konselor untuk suatu sesi akhir untuk merangkum, mereviu, dan menggeneralisir informasi yang dikumpulkan dari proses tersebut. Konseli mengakui bahwa ia lebih dekat untuk mencapai gaya hidup yang diinginkannya, sesuatu yang terhormat dan stabil.

Konselor memberi konseli rujukan pada profesional sesuai dengan kondisi dan permasalahan konseli.

## **Rekomendasi Penggunaan Sumber Daya Militer Spesifik**

Anggota tamtama yang berada pada masa transisi menuju kehidupan sipil merupakan populasi yang relatif unik karena mereka memiliki pengalaman kerja militer yang signifikan namun kurang memiliki pengetahuan diri dan pengetahuan pekerjaan yang spesifik pada sektor sipil. Sebuah fondasi untuk eksplorasi pengetahuan diri dan pekerjaan adalah transkrip tugas anggota tamtama. Pendidikan dan pelatihan yang diterima, posisi yang dijabat, penghargaan yang diperoleh, dan pemenuhan syarat untuk memasuki kembali ke militer, adalah informasi-informasi yang dimasukkan dalam format tersebut.

Manakala anggota tamtama berbicara mengenai pengalaman kerja dan pengabdian mereka kepada negara, minat dan nilai itu kemungkinan muncul. Menyoroti minat dan nilai dapat membantu anggota tamtama untuk memulai mengkonseptualisasikan apa yang mereka harapkan agar gaya hidup mereka pada akhirnya termasuk.

Proses kedua dapat berupa mengidentifikasi keterampilan-keterampilan yang dapat ditransfer. Konselor karir

dapat membantu anggota tamtama dalam menerjemahkan pengalaman mereka ke dalam bahasa yang menarik bagi para majikan/atasan sipil → petunjuk untuk eksplorasi dan pengembangan pengetahuan kerja. Selanjutnya, inventori-inventori dapat digunakan sebagai alat untuk eksplorasi pengetahuan diri lebih lanjut dan untuk identifikasi karir tambahan bagi pengejaran potensial. Suatu pemahaman tentang minat, nilai, dan bakat berbasis keterampilan dapat mengarahkan eksplorasi pekerjaan, yang mengarahkan proses dari skema generalisasi dan skema spesialisasi tersebut.

Konselor karir harus mengakrabkan konseli sendiri dengan sumber daya yang berkaitan dengan karir, mempertimbangkan pengarahannya dalam pekerjaan-pekerjaan sipil, misalnya memfasilitasi transisi dari abdi militer ke pendidik dan menyokong untuk melanjutkan pendidikan sertifikasi guru

## **Kesimpulan**

Para konselor karir perlu mengembangkan kepekaan terhadap **kebutuhan** dan **kekuatan** dari populasi unik ini. Para konselor karir tidak perlu menjadi ahli dalam militer agar dapat efektif dengan populasi ini, namun mereka harus memiliki kepekaan terhadap kekayaan sumber-sumber yang tersedia bagi mereka dan bagi anggota prajurit tamtama.

Konselor secara aktif terlibat dengan klien dan mendorong mereka berbagi cerita, menggambarkan keterampilan mereka, dan mendiskusikan pengalaman mereka dalam militer, para konselor karir dapat secara efektif membantu para klien untuk secara lebih jauh lagi **mengembangkan pengetahuan diri dan pekerjaan**. Para konselor karir kemudian dapat membantu klien

mereka mengkonsolidasikan apa yang mereka ketahui dan membuat keputusan-keputusan karir dalam dunia sipil.