

KUMPULAN NASKAH NASKAH

Oleh: Dudung Rahmat Hidayat

Bimbingan Karier: Eksplorasi, Pemilihan dan Mempertahankan Sebuah Karier

Apakah Bimbingan Karier Itu?

Bimbingan karier terjadi dalam sebuah hubungan yang profesional pada saat seorang konselor membantu individu maupun kelompok dalam mengeksplorasi keputusan atau menyelesaikan persoalan mengenai pilihan karier dan pembentukan karier di lingkungan sekolah, masyarakat dan di lingkungan kerja.

Brown (1985) mendefinisikan bimbingan karier sebagai “proses membantu seorang individu dalam memilih, menyiapkan, memasuki dan melaksanakan fungsinya secara efektif dalam sebuah pekerjaan” (p.197)

Bagaimanakah Hubungan antara Bimbingan Karier dengan Konseling Personal?

Teori pionir utama mengenai perkembangan dari bimbingan karier meyakini bahwa bimbingan karier tidak dapat dipisahkan dari konseling personal dan sosial, hal tersebut dikarenakan pemilihan karier, perkembangan dan pembentukan sebuah karier dipengaruhi oleh dan berhubungan dengan perkembangan kepribadian (*Ginzberg*, 1972; *Holland*, 1959; *Roe*, 1957; *Super*, 1955).

Srebalus, *Marinelli* dan *Messing* (1982) menegaskan bahwa perkembangan karier berhubungan dengan formasi dari konsep diri seseorang, sehingga “bimbingan karier bukanlah merupakan sebuah bentuk perawatan yang sangat berbeda dengan konseling personal dan sosial; pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang relevan terhadap konseling umum dapat juga diterapkan secara langsung dalam menangani berbagai persoalan yang berhubungan dengan karier” (p.22). *Brown* (1985) berpendapat bahwa bimbingan karier tepat diterapkan pada orang-orang yang mengalami persoalan emosional; *Crites* (1981) meyakini bahwa bimbingan karier tidak hanya memfasilitasi perkembangan namun turut juga meningkatkan penyesuaian diri seseorang.

Sejalan dengan pandangan di atas, konselor yang mengambil spesialisasi di bidang konseling umum diharuskan mengikuti pendidikan mengenai perkembangan karier (ACES, 1977). Selain itu, baik Asosiasi Konseling dan Perkembangan Amerika (AACD) maupun Divisi 17 (Psikologi Konseling) dari Asosiasi Psikologi Amerika (APA) mencantumkan persoalan-persoalan personal, sosial dan karier di dalam definisi konseling yang mereka buat (lihat bab 1).

Di manakah Bimbingan Karier Berlangsung?

Konselor dan psikolog konseling yang dahulu hanya memfokuskan diri pada bimbingan karier dalam konteks pendidikan saja (di lingkungan sekolah dan kampus), kini memperluas ruang lingkup kerja mereka hingga mencakup individu dengan beragam usia, serta agen-agen yang terdapat di lingkungan masyarakat dan bisnis (*Spokane & Oliver, 1983*). Sebagai contoh, baru-baru ini para konselor telah membangun sebuah program asistensi pegawai di dalam lingkungan bisnis dan industri (EAPs) guna membantu para pegawai yang mengalami persoalan personal maupun interpersonal yang mempengaruhi performa kerja mereka, atau untuk membantu pegawai yang mencari perubahan kerja di dalam perusahaan yang sama (perpindahan divisi).

Apakah Spesialisasi yang Ditawarkan oleh Bimbingan Karier?

Konselor dapat memutuskan untuk menjadi seorang spesialis dalam bimbingan karier dan mendapatkan sertifikat serta lisensi dalam bidang tersebut. Tugas utama dari konselor tersebut adalah membantu klien menemukan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan pengalamannya. Mereka disebut dengan konselor kepegawaian atau konselor penempatan tenaga kerja dan bekerja di lingkungan kampus maupun badan kepegawaian negara. Konselor dapat juga mengambil spesialisasi dalam bidang rehabilitasi vokasional. Konselor rehabilitasi vokasional mencoba untuk membantu orang-orang yang cacat fisik dalam menemukan pekerjaan yang tepat atau untuk membantu mereka mendapatkan pekerjaan yang berbeda jika mereka tidak dapat lagi bekerja di bidang yang dulu mereka geluti sebelum menderita kecacatan.

Berdasarkan deskripsi di atas, bab ini dibagi ke dalam beberapa bagian yang akan membahas mengenai bimbingan karier dalam praktek umum, konseling dalam program asistensi pegawai, konseling penempatan tenaga kerja, dan konseling rehabilitasi.

Bimbingan Karier dalam Praktek Konseling Umum

Persoalan Apakah yang Dihadapi oleh Klien?

Di dalam perkembangan teori karakteristik faktor dari konseling vokasional, *E.G. Williamson* (1939) merumuskan bahwa persoalan klien perlu diklasifikasi ke dalam empat kategori; (1) tidak ada pilihan, (2) pilihan yang tak tentu/ragu-ragu, (3) pilihan yang tidak bijaksana, dan (4) perbedaan antara minat dan bakat. *Bordin* (1946), yang menampilkan karier ke dalam sebuah model psikoanalitis, menampilkan faktor-faktor yang lebih bersifat psikologis: (1) ketergantungan, (2) kurangnya informasi, (3) konflik diri, (4) kegelisahan akan pilihan, dan (5) tidak ada persoalan (hanya memerlukan konfirmasi mengenai sebuah rencana).

Sebuah Perspektif Personal

Berdasarkan pengalaman pribadi, saya membagi klien yang pernah saya tangani dalam bimbingan karier ke dalam empat kategori, berdasarkan pandangan bahwa bimbingan karier dan konseling personal merupakan bidang yang saling berhubungan.

Kategori tersebut adalah:

1. Kebutuhan akan eksplorasi dan informasi vokasional
2. Konflik antara dirinya dan orang lain mengenai pilihan karier atau mengenai performa kerja
3. Konflik diri, ambivalensi, atau motivasi yang campur aduk mengenai dua pekerjaan yang berbeda atau lebih
4. Konflik yang berasal dari transisi dalam kehidupan sehingga menimbulkan persoalan yang mempengaruhi sebuah karier

Eksplorasi Karier

Tujuan utama dari seorang klien adalah untuk mengeksplorasi dan memperoleh informasi mengenai pilihan pekerjaan atau mengenai pilihan antara universitas atau sekolah teknik. Klien yang merupakan siswa SMU mungkin ingin memutuskan antara bekerja atau meneruskan ke jenjang perguruan tinggi. Mahasiswa mungkin memerlukan pertolongan dalam menentukan jurusan ataupun dalam memilih antara bekerja atau menamatkan sekolah. Klien yang berasal di lingkungan masyarakat mungkin memerlukan bantuan dalam mengeksplorasi jenis-jenis pekerjaan apa saja yang tersedia di lingkungan masyarakat, mencari kemungkinan berganti pekerjaan, atau untuk mengeksplorasi pendidikan atau pelatihan lanjutan.

Konflik dengan Pihak Lain Mengenai Karier

Dalam beberapa kasus, harapan atau harapan yang dirasakan dan konflik dengan pihak lain menimbulkan berbagai persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan. Di SMU, kampus dan di lingkungan masyarakat, orang tua, pasangan atau teman bisa saja menekan klien untuk mengambil keputusan yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan dirinya. Di dalam masyarakat, tuntutan akan pekerjaan di dalam keluarga di mana suami dan istri sama-sama berkarier, atau seorang suami yang merasa keberatan atas keinginan sang istri untuk mulai berkarier, dapat menimbulkan ketidakharmonisan di dalam pernikahan. Konflik dengan pimpinan, supervisor, atau rekan kerja dan juga dengan keluarga dapat juga mempengaruhi kemajuan ataupun kepuasan seseorang di dalam pekerjaannya.

Keraguan Diri Akan Karier

Klien di dalam lingkungan pendidikan dan juga di dalam lingkungan masyarakat datang menemui konselor untuk membicarakan persoalan karier pada saat mereka mengalami sebuah konflik atau keraguan mengenai pilihan aksi atau sikap. Minat dan kemampuan yang kuat dalam dua bidang atau lebih akan dapat menimbulkan keraguan, terutama jika salah satu pilihan tampaknya sangat berbeda dengan yang lainnya. Klien bisa saja mengalami ketidakcocokan antara minat, bakat, serta pilihan kariernya. Klien mungkin memiliki minat terhadap suatu pekerjaan, namun tidak cukup berbakat untuk pekerjaan tersebut, atau klien memiliki minat yang besar terhadap satu bidang namun sangat berbakat di dalam bidang yang lainnya. Hal ini berarti bahwa nilai personal dari si klien tidak sejalan dengan pilihan kariernya. Sebagai contoh, seorang individu memiliki ketertarikan yang sangat kuat akan bisnis, namun ia juga meyakini bahwa orang-orang bisnis cenderung tidak beretika dan haus akan kekuasaan, sedangkan dirinya tidak seperti itu.

Pengaruh Transisi Kehidupan Terhadap Karier

Perubahan dalam gaya hidup, perpindahan keluarga, atau perubahan di dalam keluarga dapat menyebabkan seseorang meminta bantuan konseling. Seorang suami yang merupakan pencari nafkah tunggal kemudian meninggal secara tiba-tiba atau menceraikan istrinya, atau juga meninggalkan sang istri; sang istri tidak memiliki pengalaman maupun keahlian dalam bidang pekerjaan apa pun dikarenakan selama ia

menikah hanya bekerja sebagai ibu rumah tangga saja, sehingga ia memerlukan bantuan dalam menemukan pekerjaan agar ia dapat menghidupi dirinya dan keluarga. Pekerjaan yang selama ini ditekuni oleh seseorang kemudian tidak terpakai lagi, sehingga orang tersebut harus mencari karier yang baru. Orang-orang yang diberhentikan dari pekerjaannya tersebut / pensiunan perlu untuk mengeksplorasi pekerjaan atau kegiatan yang baru guna mengisi waktu mereka. Seorang ibu rumah tangga, setelah anak-anaknya memasuki dunia sekolah, mungkin memutuskan untuk memulai sebuah karier di usianya yang sudah mencapai 30 atau lebih. Seorang pegawai dengan pasangan hidup yang sama-sama berkarier, yang merasa tidak puas akan pekerjaannya, mungkin saja dengan dukungan dari pasangannya akan mencoba untuk mencari pekerjaan yang lebih memuaskan.

Untuk membantu klien-klien seperti ini, seperti halnya klien-klien lain yang bermasalah, konselor harus mengembangkan sebuah hubungan, mencoba mengklarifikasi persoalan yang dialami oleh klien, dan membantu klien dalam mengeksplorasi dan mencapai pemahaman akan dirinya dan lingkungannya, serta mengambil tindakan yang diperlukan. Para konselor memerlukan keahlian tambahan mengenai teori perkembangan karier, teknik yang digunakan dalam menilai perkembangan karier, serta pekerjaan dan tes kerja. Selain itu, konselor juga harus mengembangkan sikap dan keahlian agar mereka dapat mengintegrasikan ide-ide dan teknik dalam bidang perkembangan karier dengan pengetahuan mengenai perkembangan manusia serta teknik yang digunakan dalam membantu klien agar memiliki kemampuan untuk mengembangkan dirinya.

Penerapan Teori Konseling Umum ke dalam Bimbingan Karier

Teori karakteristik faktor – teori konseling pertama, seperti yang dibahas pada bab 3- pada awalnya dirancang untuk konseling vokasional dan pendidikan. Namun, beberapa teoretikus konseling umum telah menerapkan prinsip dan teknik ini ke dalam bimbingan karier pada beberapa dekade terakhir. *Krumboltz* (1979) mendiskusikan bagaimana pendekatan pembelajaran sosial dapat diterapkan ke dalam bimbingan karier. *Bordin, Nachmann & Segal* (1963) menerapkan teori psikodinamika ke dalam pembahasan karier, dan *Crites* (1981) beserta *Gysbers* dan *Moore* (1978) telah menggambarkan bagaimana teknik yang berpusat pada klien dapat digunakan terhadap klien yang memiliki persoalan dalam hal karier.

Para teoretikus pembelajaran sosial dan teoretikus kognitif-behavioral meyakini bahwa kebimbangan dan konflik dalam karier terjadi dikarenakan kurangnya pengalaman belajar yang berhubungan dengan karier, atau juga karena seseorang tidak pernah belajar bagaimana cara membuat keputusan secara sistematis. Konselor karier mengarahkan klien untuk mendapatkan pengalaman belajar yang baru mengenai karakteristik dirinya dan juga mengenai karakteristik dari pekerjaan. Konselor memotivasi dan memandu klien untuk mulai mengeksplorasi, menilai dan mengambil langkah yang berhubungan dengan karier.

Dalam bimbingan karier psikodinamis menurut *Bordin* (1946), diagnosa mengenai persoalan klien sangatlah penting dan diperoleh melalui wawancara. Kemudian klien dibantu dalam membuat keputusan karier dan juga dalam mengubah kepribadian mereka, jika diperlukan. Dinamika dari hubungan antara kebutuhan karier dan perkembangan kariernya mendapatkan perhatian khusus. Sebagai contoh, seseorang bisa saja menolak sebuah pilihan karier yang sebetulnya cocok bagi dirinya dikarenakan ia mengidentifikasikan karier tersebut dengan tuntutan dari ayah atau ibunya yang sukses di bidang tersebut. Klien berperan aktif dalam pemilihan tes dan didorong untuk memberikan reaksi terhadap interpretasi hasil tes. Informasi yang berhubungan dengan kebutuhan personal klien akan sebuah pekerjaan yang memuaskan, dipergunakan (*Crites*, 1981).

Menurut *Crites* (1981), dalam konseling yang berpusat pada klien, konselor membantu klien dalam menjalankan dan mengimplementasikan konsep dirinya ke dalam sebuah peran karier yang sesuai. Tes hanya digunakan jika klien memintanya, dan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dianggap signifikan jika berarti bagi seseorang dalam mengeksplorasi dan memilih karier.

Para teoretikus ini menunjukkan bahwa sangatlah mungkin untuk memodifikasi teori konseling tradisional dan menerapkannya ke dalam persoalan-persoalan vokasional. Teoretikus lainnya meyakini bahwa konselor harus membuat asumsi mengenai berbagai faktor dari perkembangan kepribadian atau dari struktur kepribadian yang mempengaruhi perkembangan dan pemilihan karier, jika konselor menginginkan agar bimbingan kariernya berhasil. *Glinzberg*, *Super*, *Roe* dan *Holland* adalah para pakar yang telah mengabdikan sebagian besar waktunya guna menjawab berbagai persoalan seputar asal-usul dan perkembangan minat, serta bagaimana keyakinan tersebut diterapkan dalam praktek konseling. Selanjutnya kita akan membahas mengenai ide-ide tersebut.

Berbagai Teori Khusus Mengenai Bimbingan Karier

Teori-teori perkembangan dari *Ginzberg* dan *Super* serta teori lainnya mengenai kebutuhan kepribadian (*Roe*), tipe kepribadian (*Holland*) memberikan kontribusi yang sangat besar pada praktek dan penelitian dalam bidang konseling di masa kini.

Teoretikus Developmental (Perkembangan)

Ginzberg dkk. (1951) menerbitkan salah satu teori awal mengenai pilihan karier berdasarkan tahapan-tahapan urutan perkembangan yang penting. Diawali oleh konsep *Buhler* (1933) mengenai tahapan dalam kehidupan yang menggambarkan proses pemilihan karier dalam tiga tahapan seperti berikut ini: (1) periode fantasi pada masa kanak-kanak, yang terdiri dari ide-ide yang tidak realistis; (2) periode tentatif, masa di mana anak-anak mulai memilih aktivitas yang mereka sukai dan yang dapat mereka lakukan dengan baik; dan (3) periode realistis, yakni masa di mana individu secara realistis mengeksplorasi dan membuat sebuah pilihan yang spesifik. Pada tahun 1972, *Glinzberg* merevisi gagasannya dan menyimpulkan bahwa pilihan karier terjadi sepanjang hidup dan sangatlah mungkin untuk berubah.

Super merupakan salah satu penggagas yang menghubungkan faktor-faktor kepribadian dan tahapan perkembangan dengan perkembangan karier. Pada tahun 1951, ia menggambarkan penyesuaian vokasional sebagai implementasi dari konsep diri seseorang. Pada tahun 1953, ia menekankan serangkaian tahapan kehidupan yang berhubungan dengan perkembangan karier: tahapan perkembangan fisik dan psikologis, tahap eksploratoris atau awal kesadaran, dan tahap pembentukan yang diikuti oleh tahap pemeliharaan dan diakhiri dengan sebuah kemunduran pada saat seseorang mencapai masa menjelang pensiun.

Perkembangan dan pemilihan karier melibatkan faktor personal dan lingkungan yang kompleks. Tidak ada satu pekerjaan pun yang paling cocok bagi seseorang. Sebaliknya, seorang individu harus mencari kompromis antara karakteristik kepribadian, minat, bakat dan nilai di dalam melakukan penyesuaian yang memuaskan dalam pekerjaan (*Super*, 1953). Pada tahun 1961, *Super* memperluas teorinya dengan memasukkan kematangan vokasional, yang digambarkan sebagai tingkat dan level dari perkembangan individu dalam hal karier. Pada akhirnya, melalui pemilihan berdasarkan kematangan di setiap tahapan kehidupan, orang dewasa menemukan sebuah pekerjaan yang tepat dan mendedikasikan dirinya dalam

bidang tersebut. Pada tahun 1980, *Super* memperluas kembali teorinya dengan memasukan pendekatan masa hidup dan ruang hidup (*life span and life space*). Ia merumuskan bahwa dalam hidupnya seseorang memainkan sejumlah peran yang membantu dirinya dalam membentuk kariernya dengan cakupan yang lebih luas. *Super* menggambarkan bagaimana hubungan antar berbagai peran dan kontribusinya terhadap perkembangan karier dalam kehidupan seseorang, namun ia belum melakukan penelitian untuk membuktikan idenya ini (*Osipow, 1987*).

Teori Mengenai Karier Berdasarkan Kepribadian

Pendekatan teori kebutuhan dari *Roe* ditemukan berdasarkan keyakinan bahwa kombinasi antara hubungan awal antara orang tua dan anak, pengalaman yang bersifat environmental, serta faktor genetik menentukan struktur kebutuhan dasar seseorang (*Roe, 1957; Siegelman, 1964*). Struktur kebutuhan ini meniru hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh *Maslow*, di mana aktualisasi diri dan kepentingan merupakan yang tertinggi sedangkan kebutuhan biologis untuk bertahan hidup merupakan yang terendah. Gaya dari orang tua mempengaruhi perkembangan dan pemilihan karier dari anak-anaknya. Jika orang tua bersikap hangat dan menerima, maka anak-anak mereka pada saat dewasa akan menikmati bekerja dengan orang-orang. Jika orang tua bersikap dingin dan menolak, maka anak-anak akan menghindari untuk bekerja dengan orang-orang.

Teori di atas tidak didukung oleh penelitian, namun pendapat *Roe* bisa jadi menjadi pencetus penelitian dikarenakan berkembangnya ketertarikan pada masa kini akan hubungan antar dinamika keluarga dan fungsi individu.

Tipologi *Holland* dianggap sebagai tipologi yang paling banyak digunakan dan sebagai teori yang paling berpengaruh di dalam praktek bimbingan karier (*Osipow, 1987; Weinrach, 1984*). Ia mengasumsikan bahwa kita dapat mengklasifikasi individu ke dalam enam tipe kepribadian berdasarkan minat dan pilihan akan pekerjaan dan hubungan. Keenam tipe kepribadian yang dimaksud adalah: realistik, investigatif, artistik, sosial, giat (*enterprising*), dan konvensional (*Holland, 1985a*). Selain itu, ia juga meyakini bahwa individu dengan berbagai tipe kepribadian akan memilih pekerjaan atau karier yang sesuai dengan minatnya, karenanya ia membuat format mengenai enam lingkungan kerja yang sesuai yang terdiri dari anggota-anggota yang menikmati kegiatan yang sama dan merespons kepada tugas dan orang dengan cara yang sama pula. Keberhasilan vokasional,

kepuasan dan stabilitas, menurutnya, sangatlah bergantung pada tingkat kesesuaian antara kepribadian seseorang (seperti yang digambarkan oleh inventori minat) dengan lingkungan kerja yang dipilih oleh seorang individu.

Tabel 7.1 menampilkan deskripsi dari masing-masing tipe kepribadian disertai aktivitas dan contoh dari setiap lingkungan kerja yang sesuai dengan ide yang ditampilkan.

Holland menggunakan singkatan RIASEC (yang berasal dari huruf awal masing-masing tipe kepribadian) untuk menggambarkan pola minat secara keseluruhan. Ia mengombinasikan huruf-huruf ini untuk memberikan kode kepada tipe kepribadian yang paling dominan berdasarkan profil inventori mengenai minat individu. Beberapa orang hanya memiliki satu tipe kepribadian saja, kutip *Holland*, sehingga ia mengombinasikan tiga tipe dominan yang diperlihatkan oleh seseorang di dalam inventori minat dan mengklasifikasikannya secara tepat. Sebagai contoh, IAE berarti bahwa seseorang memiliki tipe kepribadian investigatif yang dominan, dan diikuti oleh tipe artistik, baru kemudian tipe enterprising / giat. Ia juga mengklasifikasikan lingkungan pekerjaan dengan menggunakan kombinasi tiga huruf yang sama. Hal ini telah ia susun dalam sebuah daftar yang disebut dengan "Occupations Finder" / Pengukur Pekerjaan.

Holland telah mengadakan penelitian ekstensif yang bersifat longitudinal, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian dan lingkungan kerja berbeda bagi setiap orang. Ia telah menggunakan penelitiannya dalam merevisi teorinya selama bertahun-tahun (*Osipow*, 1983).

Tabel 7.1

Gaya Kepribadian dan Lingkungan Pekerjaan menurut Holland

<i>Tipe Kepribadian</i>	<i>Tema Pekerjaan Berdasarkan Kepribadian</i>	<i>Lingkungan Kerja</i>
Memiliki minat dalam permesinan dan bekerja dengan benda; tidak berminat dalam bekerja dengan orang	Realistis	Bidang jasa (ahli mesin, tukang kayu, mekanik, koki)
Memiliki minat dalam ilmu pengetahuan dan tugas analisis abstrak; tidak bersifat sosial; mandiri	Investigatif	Pekerjaan ilmiah/ teknik (insinyur, ahli kimia, ahli matematika, teknisi medis)
Memiliki minat dalam kegiatan yang bersifat kreatif	Artistik	Pekerjaan artistik (artis, musisi, perancang, penulis)

dan imajinatif; menikmati
pengekspresian diri

Memiliki minat dalam
menolong orang dan
memecahkan persoalan sosial

Sosial

Pekerjaan yang berhubungan
dengan pelayanan sosial
(pendidik, konselor, suster,
menteri)

Memiliki minat untuk
mempengaruhi orang lain,
memimpin orang; terbuka
dan dominan

Enterprising / giat

Pekerjaan dalam bidang
marketing dan promosi
(bagian penjualan, humas,
pegawai real estate)

Menikmati tugas-tugas yang
berulang dan sistematis serta
manipulasi data

Konvensional

Karyawan kantor (sekretaris,
bagian pembukuan dan tata
usaha)

Teknik-Teknik Khusus dalam Bimbingan Karier

Jika klien menghadapi persoalan yang berhubungan dengan masalah karier, maka inventori minat vokasional dan kepribadian serta tes bakat dapat membantu konselor dan klien dalam mengeksplorasi karakteristik klien yang berhubungan dengan karier. Sumber informasi vokasional juga merupakan bantuan yang sangat berarti guna membantu konselor dan klien dalam mengumpulkan data mengenai pekerjaan, kesempatan pendidikan ataupun pelatihan kerja.

Inventori (Penemuan) dan Tes

Inventori dalam Bidang Minat Vokasional

Inventori minat vokasional, di mana klien membandingkan dirinya dengan orang-orang dalam kelompok pekerjaan yang berbeda-beda, merupakan alat ukur yang paling populer yang digunakan dalam konseling. Inventori minat dari *Strong* dan *Campbell* / *The Strong-Campbell Interest Inventory* (SCII) (*Hanson & Campbell*, 1985), Survei minat pekerjaan dari *Kuder/The Kuder Occupational Interest Survey* (KOIS) (*Zytowski*, 1985), dan Pencarian menurut diri / *Self-Directed Search* dari *Holland* (SDS) merupakan contoh-contoh dari inventori minat yang banyak dipergunakan. Daftar dari inventori minat yang sering dipergunakan disertai dengan data deskriptifnya dapat ditemukan dalam *Herr* dan *Cramer* (1988).

SCII dirancang bagi konseling dengan orang dewasa, mahasiswa, dan murid SMU. Profil minat klien dibandingkan dengan para pekerja yang sukses di berbagai bidang pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan ini dikelompokkan sesuai dengan tipe kepribadian dan struktur lingkungan dari *Holland* (RIASEC).

KIOS juga membandingkan skor individu dengan skor yang diperoleh oleh orang-orang dengan berbagai bidang pekerjaan, namun inventori ini lebih banyak mencantumkan pekerjaan di bidang jasa dan semi profesi dibanding inventori SCII. KIOS juga mencantumkan skor bagi jurusan / mata kuliah. Inventori ini – dengan klasifikasi minat yang lebih luas cakupannya, seperti mekanika, administrasi, sains, dan pelayanan sosial – tepat untuk digunakan bagi siswa SMP dan bagi siswa SMU kelas dua.

SDS dari *Holland* merupakan instrumen yang dapat diadministrasikan, dinilai dan diinterpretasikan sendiri oleh klien sehingga dapat diisi dalam waktu kurang dari satu jam. Klien kemudian membandingkan respons personal mereka dengan berbagai bidang pekerjaan berdasarkan kategori RIASEC dari *Holland* dengan menggunakan “*Occupations Finder*”.

Inventori Kepribadian

Inventori kepribadian digunakan oleh konselor dalam bimbingan karier jika konselor meyakini bahwa karakteristik kepribadian berhubungan dengan perkembangan karier. Beberapa konselor juga menggunakan inventori kepribadian jika mereka merasa bahwa konflik personal mempengaruhi resolusi karier.

Inventori Psikologis California (CPI), Daftar Preferensi Personal dari *Edward* (EEPS), Kumpulan Inventori Kepribadian, dan Inventori Konseling Minessota, merupakan beberapa contoh inventori kepribadian yang digunakan dalam konseling vokasional (*Sreballus* dkk., 1982).

Tipe Indikator dari *Myer* dan *Brigg*, yang didasari oleh tipe kepribadian dari *Jungian*- introversi-ekstroversi (tertutup-terbuka), sensing-intuition (rasa/indra-intuisi), pikiran-perasaan, serta penilaian-persepsi- merupakan inventori yang akan digunakan oleh konselor yang menganggap bahwa gaya hidup berhubungan dengan perkembangan karier (*Gysbers & Moore*, 1987).

Tes Kemampuan

Dua alat ukur bakat yang paling sering digunakan dalam konseling vokasional adalah: Tes Diferensiasi Bakat (DAT), yang paling banyak diberikan di SMU, dan Tes Bakat Umum (GATB), yang pada umumnya dipergunakan oleh badan kepegawaian negara untuk mengetes masyarakat umum (*Anastasi*, 1988). Tes bakat lainnya yang juga sering dipergunakan, dibahas dalam *Herr* dan *Cramer* (1988).

Daftar Bakat Vokasional Angkatan Bersenjata (ASVAB) diberikan kepada pelajar yang tertarik akan karier di bidang militer atau sipil. Menurut *Cronbach* (1979) lebih dari 1 juta individu ikut dalam tes tersebut setiap tahunnya. Dalam lima tahun terakhir, tes ini telah menuai kontroversi dikarenakan kemungkinan adanya kekerasan yang dilakukan oleh tim rekrutmen (yang bertugas untuk merekrut anggota baru) angkatan bersenjata. Bahkan, *Cornbach* (1979) menyarankan agar konselor sekolah terlibat dalam pelaksanaan tes dan dalam interpretasi dari hasil tes untuk menghindari bias yang bersifat militerisme.

Informasi Pekerjaan

Pamflet, monograf, alat-alat audio visual, instruksi yang terprogram, sistem yang berbasis komputer, serta permainan simulasi karier telah diciptakan dengan mengangkat tema kesibukan/kegiatan, pekerjaan, pekerjaan keluarga dan bidang-bidang kegiatan.

Agen-agen pemerintahan – khususnya Departemen Tenaga Kerja dan Perdagangan – dan perusahaan swasta merupakan sumber utama dari informasi di atas. Institusi pendidikan, asosiasi profesi, dan tempat-tempat perniagaan juga menerbitkan informasi mengenai sekolah-sekolah teknik, kampus, dan pendidikan lanjutan. Tren dalam bursa tenaga kerja menunjukkan proyeksi dari dibukanya berbagai lapangan pekerjaan di masa yang akan datang yang dapat dicapai / dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara.

Dua sumber informasi mengenai karier yang paling sering dipergunakan oleh konselor dan klien adalah Kamus Jenis-Jenis Pekerjaan/*Dictionary of Occupational Titles* (DOT) dan Buku Panduan Pekerjaan/*Occupational Outlook Handbook* (OOH) (*Isaacson*, 1986). DOT diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan menyediakan informasi yang penting kepada klien mengenai hampir seluruh pekerjaan yang ada di Amerika Serikat. Definisi dari pekerjaan juga turut diberikan beserta gambaran mengenai tipe-tipe industri tempat diselenggarakannya pekerjaan tersebut, dan juga keahlian khusus serta karakteristik pekerja yang sangat diperlukan dalam pekerjaan tersebut. OOH menggambarkan mengenai pekerjaan secara lebih mendetail. Prasyarat pendidikan dan pengalaman, penempatan pegawai, tampilan dari pekerjaan, pendapatan, kondisi kerja, dan kesempatan untuk peningkatan karier dibahas di dalamnya. Selain itu terdapat pula daftar lembaga-lembaga nasional yang dapat diakses oleh pengguna jika memerlukan informasi tambahan terkini.

Kegunaan dari Program Berbasis Komputer

Program berbasis komputer merupakan alat bantu yang paling berguna dalam konseling, jika konselor dan klien ingin mengeksplorasi berbagai informasi mengenai karier. Pada dasarnya sangatlah tidak mungkin bagi seorang konselor untuk mengatur, mengedit, mengklasifikasi dan memberikan informasi yang sangat banyak jumlahnya mengenai gambaran dari pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan persyaratan yang diperlukan. Sehingga, hanya melalui pangkalan data / *database* komputer konselor dapat terus mengikuti tren dalam bidang pekerjaan yang terus mengalami perubahan, disertai dengan proyeksi mengenai pekerjaan dan juga deskripsi pekerjaan yang baru (Zunker, 1986). Komputer juga sangat membantu dalam konseling pada saat klien ingin membandingkan antara kemampuan, minat dan kepribadiannya dengan daftar pekerjaan yang terdapat di dalam komputer yang sesuai dengan karakteristik klien (Isaacson, 1986). Beberapa program berbasis komputer membantu klien dalam membuat perencanaan dengan menyediakan informasi mengenai program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan karakteristik personal dari klien. Beberapa program menawarkan bantuan dalam merencanakan prosedur pencarian kerja.

Namun, komputer hanya dapat memberikan informasi yang terbatas guna membantu klien dalam mengeksplorasi dirinya dan juga mengeksplorasi interaksi dirinya dengan orang lain. Karenanya sering kali klien memerlukan pertolongan dari seorang konselor guna membantu dirinya dalam mengekspresikan minat dan dalam mengklarifikasi persepsi mengenai kemampuan dirinya sebelum menggunakan program komputer. Sehingga, berbagai materi yang diperoleh dari program berbasis komputer akan lebih baik jika dipadukan dan diintegrasikan ke dalam sesi konseling.

Hal di atas menyebabkan posisi konselor tidak digantikan oleh komputer. Komputer membantu konselor di dalam konseling. Oleh karenanya, Sampson mendebat bahwa istilah berbasis komputer lebih dapat dipergunakan dibanding istilah komputerisasi, yang mengimplikasikan bahwa 95% dari institusi yang menggunakan program berbasis komputer menyediakan intervensi konselor (Sampson, Shahnasarian & Reardon, 1987).

Tipe-Tipe dari Berbagai Program Berbasis Komputer

Tiga program berbasis komputer yang paling utama akan dibahas secara singkat pada bagian ini. Mereka yang berminat akan gambaran yang komprehensif mengenai

program berbasis komputer disarankan untuk merujuk hasil penelitian dan tulisan dari *Isaacson* (1986) dan *Zunker* (1986).

DISCOVER merupakan sebuah program berbasis komputer yang dikembangkan bagi siswa kelas 7 hingga 12. Program ini memberikan informasi mengenai diri, sebuah eksplorasi sistematis mengenai pekerjaan, keahlian dalam membuat keputusan, hubungan antara informasi mengenai diri individu dengan berbagai jenis pekerjaan serta membantu individu dalam memilih sebuah pekerjaan.

SIGI, sebuah program berbasis komputer yang diperuntukkan bagi individu yang sudah berstatus mahasiswa atau terdaftar sebagai mahasiswa semester empat atau semester delapan. Program ini didasari oleh asumsi bahwa nilai-nilai seorang individu berhubungan dengan pemilihan bidang pekerjaan. Program ini menampilkan nilai-nilai yang ada pada individu, menelusuri pekerjaan yang berhubungan dengan nilai-nilai yang ada, memberikan prediksi mengenai tingkat pelatihan yang diperlukan, menampilkan program persiapan pelatihan, dan memberikan bantuan kepada klien dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai yang dimilikinya.

CHOICES, tersedia di lingkungan kampus dan kantor penempatan tenaga kerja, yang merupakan tahanan lanjutan dari rangkaian praktek konseling yang bersifat *step-by-step*. Pertama-tama konselor mewawancarai klien, kemudian klien melengkapi inventori penilaian diri, di mana klien memberikan data mengenai faktor minat, bakat dan tabiat dirinya. Lalu pada umumnya jika klien memiliki pengetahuan yang terbatas mengenai pekerjaan, maka dengan bantuan konselor, siswa memutuskan untuk mencari pekerjaan yang sesuai untuk dirinya, untuk membandingkan antara pekerjaan, untuk mencari pekerjaan yang sejenis, dan untuk mengeksplorasi pekerjaan dengan bantuan program berbasis komputer.

Proses Bimbingan Karier

Bagian ini akan membahas mengenai pengintegrasian dari teknik-teknik khusus dalam bidang bimbingan karier ke dalam sebuah proses konseling. Pertama, proses bimbingan karier dan proses konseling dalam praktek umum (lihat bab 4) akan dibandingkan guna menunjukkan bahwa pada dasarnya kedua hal tersebut sama. Kemudian dua model eklektik mengenai proses bimbingan karier akan didiskusikan, diikuti dengan sebuah pandangan personal mengenai integrasi antara proses bimbingan karier dan proses konseling umum.

Perbandingan dengan Proses Konseling Umum

Sejumlah teoretikus telah membandingkan antara bimbingan karier dan konseling umum. *Gysbers* dan *Moore* (1987) dalam pembahasan mereka mengenai bimbingan karier mengatakan, “Jika terdapat sebuah kesamaan konsep dalam literatur mengenai konseling, adalah bahwa sebuah hubungan yang positif dan produktif antara konselor dan klien merupakan persyaratan dasar dan yang paling diperlukan demi keefektifan konseling” (p.173). *Isaacson* (1986) secara spesifik mendiskusikan mengenai kesamaan yang terdapat antara bimbingan karier dan konseling umum. Ia meyakini bahwa dalam seluruh kegiatan konseling, konselor haruslah memiliki kemampuan untuk memberikan respons yang berarti terhadap seluruh perasaan, perilaku dan sikap yang diekspresikan oleh klien. Kemudian konselor haruslah dapat membantu klien dalam memanfaatkan pengetahuan dan pemahaman yang baru guna mengembangkan perilaku dan sikap yang lebih konstruktif yang dapat dipergunakan dalam membuat keputusan dan dalam mengimplementasikannya.

Perbedaan mendasar dari konseling dalam bidang karier dan konseling dalam bidang personal dan sosial terletak pada informasi tambahan mengenai pekerjaan yang diperlukan. Klien dan konselor mengulas mengenai sejarah dan pengalaman pekerjaan, mempertimbangkan mengenai kegunaan dari tes pekerjaan, dan biasanya mencari data mengenai kemungkinan pekerjaan atau pelatihan yang tersedia sebagai bagian dari eksplorasi diri dan eksplorasi lingkungan. Sehingga pada tahap akhir konseling, keputusan mengenai pemilihan karier atau mengenai perkembangan karier dibuat sebagai bagian dari perubahan dalam perilaku dan sikap yang diharapkan.

Berbagai Model Bimbingan Karier

Menurut *Srebalus* dkk. (1982), konselor dengan berbagai bidang keahlian, menerapkan beberapa pendekatan karakteristik faktor dalam menangani persolan yang berhubungan dengan karier. Mereka menegaskan bahwa klien akan berpikir dalam konteks karakteristik faktor pada saat mengikuti bimbingan karier dan klien meyakini bahwa konselor haruslah menyadari akan harapan-harapan dari diri klien.

Crites (1981) dan juga *Gysbers* dan *Moore* (1987) menyarankan model karier komprehensif yang mereka gambarkan sebagai sesuatu yang eklektik. Mereka juga mencantumkan sebuah sintesis dari penekatan yang bersifat karakteristik faktor, berpusat pada klien, psikodinamis, dan behavioris ke dalam bimbingan karier.

Crites membagi modelnya ke dalam tiga tahapan. Tahap pertama adalah diagnosa, di mana sebuah hubungan diciptakan dan informasi mengenai klien di kumpulkan. Tahap yang kedua adalah proses, di mana sebuah hubungan dibina dan persoalan yang dihadapi oleh klien dieksplorasi dan diklarifikasi. Tahapan ketiga disebut sebagai hasil akhir, yakni mencakup perkembangan dan pertumbuhan dari diri klien terutama dalam hal penyesuaian diri dalam bidang pekerjaan. *Gysbers* dan *Moore* menegaskan dua tahapan utama dan sebuah tahapan tambahan sebagai berikut:

1. Persoalan klien diidentifikasi dan diklarifikasi melalui penciptaan sebuah hubungan dan pengumpulan informasi dari klien tentang dirinya dan lingkungannya. Hal ini dapat membantu konselor untuk dapat memahami dengan lebih baik dan untuk dapat membuat dugaan tentatif mengenai persoalan klien.
2. Resolusi dari persoalan yang dihadapi oleh klien tercapai melalui intervensi dari konselor dan tindakan yang dilakukan oleh klien, diikuti oleh sebuah evaluasi untuk mengetahui apakah persoalan yang ada sudah terselesaikan.

Proses Bimbingan Karier: Sebuah Pandangan Personal

Berdasarkan pengalaman saya sebagai seorang konselor SMU, direktur dari pusat konseling universitas, dan seorang psikolog konseling swasta, saya tidak memandang persoalan yang berhubungan dengan karier sebagai tipe persoalan yang memerlukan sebuah proses konseling yang berbeda. Saya menggunakan proses konseling seperti yang digambarkan pada bab 4.

Dalam prakteknya, saya tidak mencari sebuah persoalan mendasar yang menjadi penyebab dari persoalan karier yang ada. Jika eksplorasi karier merupakan hal yang paling diperlukan atau yang ingin dilakukan oleh seorang klien, maka informasi, eksplorasi dan tujuan difokuskan pada pencarian pekerjaan. Namun saya menangkap bahwa persoalan dalam hal karier yang dihadapi oleh seseorang bisa jadi merupakan bagian dari persoalan personal dan interpersonal lainnya, atau bahwa konflik personal atau interpersonal berhubungan dengan keputusan dalam bidang karier.

Seorang wanita yang tidak berkarier, tanpa pengalaman kerja, mungkin memerlukan bantuan konseling dikarenakan konflik hebat dalam pernikahannya. Suaminya mungkin memiliki hubungan dengan wanita lain atau mungkin menyiksanya. Sang suami merasa tidak perlu untuk meminta bantuan konseling.

Konflik untuk mengakhiri pernikahannya bisa saja berhubungan dengan rasa takut sang istri akan kemampuannya untuk menghidupi dirinya dan anak-anaknya jika ia harus bercerai dengan suaminya. Seorang pria muda datang meminta bantuan konseling, dengan tujuan untuk mendapatkan bantuan dalam bimbingan karier. Ia sangat ingin mengambil jurusan musik namun ragu dan kesal dikarenakan orang tua dan istrinya tidak akan memberinya dukungan materi maupun moril. Namun, dukungan ini akan dapat ia peroleh, jika ia mengambil jurusan komputer. Dalam konseling keluarga atau konseling pernikahan, keputusan seorang istri untuk mulai berkarier dapat menyebabkan perselisihan, atau ketidakpuasan suami akan pekerjaannya dapat menimbulkan konflik dengan istri dan anak-anaknya. Pada kasus-kasus tersebut, baik persoalan karier maupun persoalan personal haruslah diperhitungkan (perpaduan antara bimbingan karier dan konseling personal).

Untuk dapat mengintegrasikan antara berbagai pertimbangan personal dan karier, maka konselor harus mampu untuk berpikir secara holistik. Pengenalan inventori karier, dalam beberapa kasus, dapat ditunda sampai persoalan yang bersifat personal dapat diatasi, jika kondisi emosional klien dinilai sangat akut. Namun dalam banyak kasus, kemampuan dalam mengintegrasikan eksplorasi karier dengan eksplorasi akan konflik lainnya merupakan satu kesatuan. Hasil tes bisa saja secara individu dibahas di dalam wawancara jika memang cocok dengan topik yang sedang didiskusikan, daripada menginterpretasikan hasil tes sebagai sebuah barometer seperti yang biasa dilakukan dalam sebuah konseling karakteristik faktor. Pada tahap akhir, sebuah keputusan untuk mempertahankan pernikahan bisa juga diikuti dengan perencanaan karier baik jika bercerai maupun tidak. Atau, sebuah keputusan untuk mempertahankan minat karier yang dimiliki dapat juga disertai dengan perubahan perilaku terhadap orang tua dan pasangan.

Program Konseling bagi Para Pegawai di Dunia Kerja

Pada poin ini telah dibahas mengenai konseling dan hubungannya dalam pemilihan karir dan dunia kerja bagi para konselor yang berkaitan dengan praktek umum konseling di sekolah, kampus, agen masyarakat atau praktek pribadi. Kali ini akan digambarkan mengenai program konseling yang dirancang khusus bagi klien di dunia kerja. Pertama akan diulas ulang mengenai program konseling karyawan yang dibawa oleh pelaku bisnis dan industri. Kemudian dijabarkan mengenai konseling karyawan dan konseling rehabilitasi, yang secara primer difokuskan pada penempatan kerja.

Program Konseling Karyawan

Dalam beberapa dekade terakhir konseling karyawan dalam dunia bisnis dan industri telah menjadi bidang yang paling pesat pertumbuhannya dalam dunia konseling (*Lewis & Lewis, 1986*) dan psikologi konseling (*Toomer, 1982*)

Tiga program yang dikembangkan bagi karyawan: Program Asistensi Karyawan (EAPs = *Employee Assistance Programs*), Program Peningkatan Karyawan (EEPs = *Employee Enhancement Program*) dan konseling pengembangan karir dalam industri (lihat gambar 7.1)

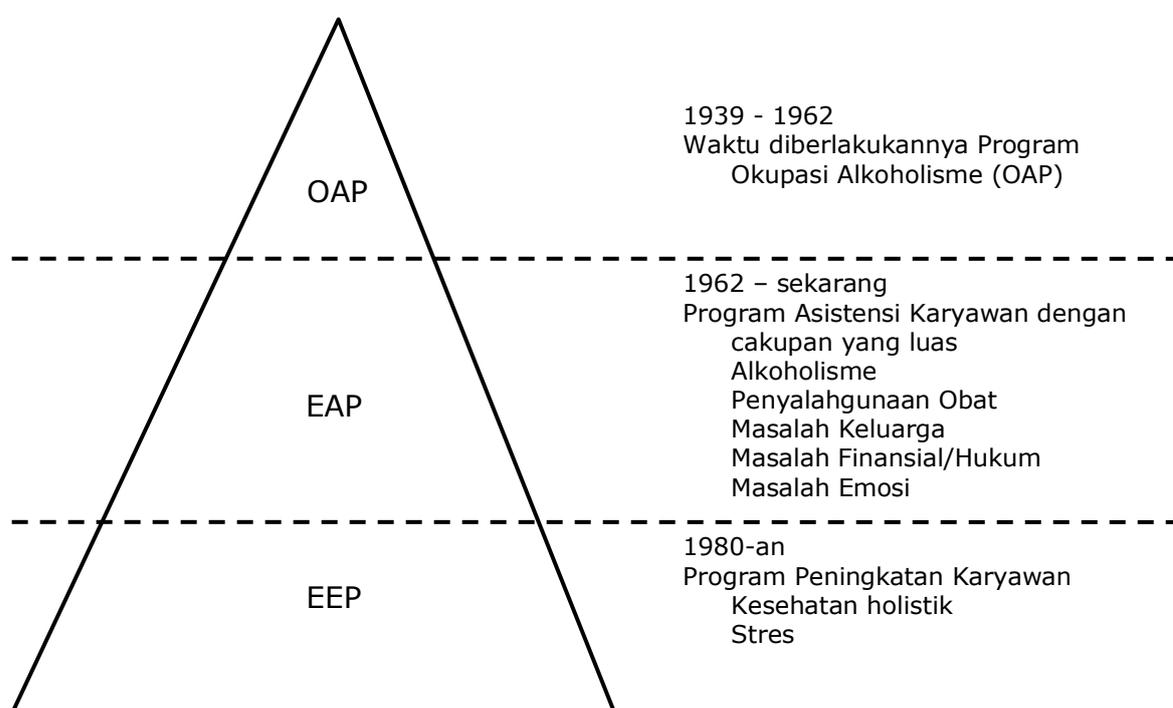
Program Asistensi Karyawan menawarkan konseling bagi karyawan dan keluarganya ketika konflik atau masalah baik personal ataupun sosial mencampuri penampilan kerja.. Program Peningkatan Karyawan menekankan pada pelayanan preventif dalam rangka meningkatkan seluruh kesehatan mental dan fisik karyawan dan keluarganya, dan Program Konseling Karir membantu karyawan untuk menentukan karir atau melakukan perencanaan karir dalam lingkup organisasi tempat mereka bekerja. *Dickman, Emener dan Hutchison (1985)* dan *Lewis & Lewis (1986)* telah memberikan catatan yang komprehensif tentang program-program ini. Bahasan berikut diambil dari karya mereka.

Program Asistensi Karyawan (EAPs)

Awal tahun 40-an dan berlanjut hingga awal 60-an, perusahaan-perusahaan seperti *Dupont, Consolidated Edison, dan Eastman Kodak* telah memulai pelayanan konseling yang didukung oleh perusahaan bagi karyawan yang alkoholik. Mereka menyadari bahwa program tersebut lebih menguntungkan dan efektif untuk merehabilitasi para karyawan yang alkoholik dengan catatan yang baik daripada dengan memecatnya dan merekrut karyawan baru. Program ini disebut dengan Program Okupasi Alkoholisme (*Occupational Alcoholism Programs = OAPs*)

Tahun 1962 *Kemper Insurance Group* memperluas program alkoholismenya dengan menambahkan pada permasalahan hidup lainnya, seperti masalah perkawinan dan keluarga, depresi, masalah emosi, ataupun masalah finansial atau hukum. Pelayanan yang diperluas ini mengantarkan pada program yang saat ini dikenal dengan pendekatan penanggulangan menyeluruh dengan penanganan masalah yang lebih luas (*Dickman, 1985*)

Tahun 1982 lebih dari satu setengah perusahaan yang termasuk dalam 500 perusahaan tertinggi versi majalah *Fortune* telah memiliki Program Asistensi Karyawan (EAP). Sejak saat itu peningkatan jumlah perusahaan kecil – yang memiliki tenaga kerja 250 orang atau kurang – telah mengembangkan EAP dengan melakukan kerja sama dengan klinik kesehatan mental, agensi pelayanan sosial ataupun dengan praktisi swasta.



Tujuan dari EAPs. Tujuan utama Program Asistensi Karyawan adalah untuk menyediakan konseling profesional bagi karyawan dan keluarganya jika seorang karyawan mengalami konflik atau masalah yang bisa menyebabkan buruknya penampilan kerja, pembolosan, kecelakaan, atau konflik dengan supervisor yang mungkin bisa mengakibatkan pemecatan jika tidak diperbaiki.

Karakteristik dari EAPs. Pada awal tahun 80-an, perwakilan tenaga kerja dan manajemen, asosiasi nasional tentang alkoholisme, dan konsultan kepegawaian bersama-sama mengembangkan standar baku bagi program asistensi karyawan di seluruh Amerika Serikat. Standar ini bersifat sukarela, tapi banyak dianut oleh kebanyakan praktisi.

Menurut standar ini EAP harus mencantumkan kebijakan tentang filosofi dan tujuan program, dan prosedur pengarahan bagi pekerja, majikan, dan supervisor harus

dilaksanakan. Kerahasiaan dijamin aman – kecuali klien bisa membahayakan diri sendiri atau orang lain, dan pelayanan benar-benar bersifat sukarela. Prosedur bagi individu atas acuan dari pihak supervisor atau perwakilan serikat kerja harus dijelaskan. Sebagai tambahan, konselor harus disituasikan sedemikian rupa sehingga karyawan memiliki akses yang mudah dan efisien pada pelayanannya.

Konseling dengan karyawan dan keluarganya biasanya berlangsung relatif singkat. Jika konseling dalam jangka waktu yang lama dibutuhkan, pelimpahan pada agensi masyarakat dan pada praktisi swasta merupakan pelayanan yang esensial dari konselor EAP.

Karakteristik Konselor. Konselor EAP perlu pelatihan yang dibutuhkan bagi semua konselor, dengan kerja tambahan dalam organisasi bisnis, metode personil, dan konsultasi bisnis. Karena alkoholisme masih menjadi sumber utama terjadinya masalah pada karyawan, pelatihan dan pengalaman dalam bidang ini sangatlah penting. Metode konseling keluarga juga dibutuhkan untuk menangani meningkatnya permintaan untuk melibatkan keluarga jika seorang individu memiliki masalah.

Program-Program Internal dan Eksternal. Beberapa EAPs berdasarkan pada organisasi (model internal) dan beberapa merupakan hasil kerja sama antara perusahaan dan konsultan luar (model eksternal) Masing-masing model memiliki kelebihan dan kekurangan. Perusahaan kecil biasanya tidak memiliki pilihan lain dan harus menggunakan konsultan dari pihak luar karena mereka tergolong murah.

Hampir semua program awal bersifat internal, dengan pelayanan yang disediakan oleh konselor yang juga bekerja di perusahaan. Keuntungannya yakni sang konselor sudah familier dengan organisasi perusahaan, dengan kekuatan potensialnya, dan juga dengan permasalahan potensialnya. Sang konselor bisa lebih dipercaya oleh pihak karyawan, lebih banyak memungkinkan terjadinya konsultasi bersama dengan supervisor dan karyawan, dan lebih banyak solusi realistik yang bisa ditemukan. Program pendidikan preventif juga mungkin lebih mudah dikembangkan. Sebaliknya, kerahasiaan mungkin bisa menjadi masalah jika fasilitas konseling berdekatan dengan kantor administrasi, atau mungkin supervisor banyak melakukan banyak permintaan untuk mengetahui kemajuan sang klien.

Jika perusahaan menggunakan pelayanan kesehatan mental dari pihak luar, konselor mungkin lebih mudah untuk menjaga kerahasiaan dan lebih objektif secara

profesional tentang kebijakan dan prosedur perusahaan. Tapi mungkin mereka mengalami kesulitan untuk mengintegrasikan pelayanan ini ke dalam lingkungan kerja organisasi, dan juga pelatihan dan konsultasi dengan supervisor akan jarang terjadi.

Pelayanan yang Ditawarkan. Apakah sebuah perusahaan menjalankan EAP sendiri atau kerja sama dengan pihak luar, konselor menawarkan pelayanan yang paralel dengan yang ditawarkan oleh pelayanan konseling lainnya. Sebagai tambahan bagi konseling individu, kelompok, dan keluarga, konselor menawarkan konsultasi dan workshop keahlian bagi para supervisor dan menyediakan program pendidikan psikologi yang memajukan kesehatan mental yang baik dalam lingkungan kerja. Mereka juga bisa beraksi sebagai agen perubahan sosial dengan memberikan saran perubahan kebijakan dan prosedur dalam hubungan dan harapan antara supervisor dan karyawan.

Program Peningkatan Karyawan (EEPs)

Program yang menyediakan kesehatan ini menawarkan aktivitas kesehatan mental preventif bagi para pekerja. Program ini mungkin sebagai cabang dari program EAP, atau mungkin ditawarkan sebagai paket pelayanan yang terpisah. Selanjutnya, program ini bisa dibatasi jika EAP tidak tersedia bagi karyawan yang mengalami konflik atau stres. Idealnya, satu program yang menawarkan kedua pelayanan tersebut lebih kohesif dan lebih konsisten dengan tren konseling.

Sebagian besar kegiatan sebagai bagian dari salah satu program yang efektif termasuk dalam pengalaman pendidikan psikologi, yang nanti akan dibahas lebih detail lagi. Filosofinya adalah untuk mendidik karyawan tentang penggunaan obat-obatan dan alkohol, untuk mengajari tentang manajemen stres dan keahlian relaksasi dan untuk menyediakan workshop keahlian lainnya dalam kehidupan, seperti mendidik anak, kegiatan pengayaan dalam kehidupan suami istri, dan keahlian dalam berkomunikasi dan berinteraksi.

Sebagai tambahan bagi stres individu dan antarindividu, faktor lingkungan yang menyebabkan stres ditelaah oleh konselor yang berorientasi pada kesehatan. Pertentangan menyebabkan pengharapan, kurangnya kejernihan akan performa yang diharapkan, beban kerja yang berlebih, kurang cukupnya tugas kerja, atau memiliki

terlalu banyak atau terlalu sedikit rasa tanggung jawab dapat menyebabkan stres yang berdampak negatif pada performa kerja (*Lewis & Lewis, 1986*).

Bimbingan Karier: Penyesuaian Pekerjaan

Konselor karir dipekerjakan oleh fungsi industri seperti konselor ketenagakerjaan dalam institusi pendidikan atau di masyarakat, bekerja secara primer dalam penempatan yang sesuai dan penyesuaian pekerjaan. Perbedaannya adalah bahwa eksplorasi penggantian tugas atau penempatan dalam tugas-tugas lanjutan dibatasi bagi mereka yang ada dalam perusahaan.

Unit konseling karir dapat membantu karyawan mengidentifikasi jalur karir dalam organisasi menuju karir yang lebih tinggi atau pekerjaan yang lebih memuaskan. Pada saat itu, perencanaan karir tidak melibatkan posisi baru. Kadang karyawan menyadari bahwa mereka perlu untuk mengembangkan keahlian atau mempelajari kompetensi baru demi kesuksesan dan kepuasan dalam pekerjaan tertentu. Sering kali perusahaan besar mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawannya. Beberapa menyediakan uang studi bagi karyawannya agar dapat mengikuti pendidikan tingkat universitas atau pelatihan teknis.

Konselor profesional menekankan bahwa perencanaan karir dapat bertindak sebagai kebutuhan organisasi yang berhubungan dengan personal, persepsi supervisor, dan keinginan karyawan, dengan demikian perencanaan karir akan menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun majikan. (*Lewis & Lewis, 1986*).

Lewis & Lewis dengan bijak mencantumkan personil konseling dalam transisi di dunia kerja. Masa pensiun merupakan salah satu transisi yang berpotensi menyusahkan jika tidak ada perencanaan yang dimulai setahun atau sebelum masa kerja resmi berakhir. Transisi yang lain terjadi jika karyawan tiba-tiba dipindahkan ke pekerjaan baru, dipromosikan, diturunkan jabatan, atau dipindahkan ke cabang perusahaan lain, atau mungkin dipindahkan ke kota lain. Juga, mahasiswa yang telah selesai masa studinya dan mulai masuk ke dunia kerja nyata sering kali mengalami beberapa transisi yang meresahkan. Konselor di tempat kerja membuat siapa pun merasa waspada terhadap tekanan pekerjaan sebagaimana tekanan personal dapat menolong karyawan dan perusahaan dalam mempermudah jalur transisi.

Konselor Penempatan Tenaga Kerja (Konselor Karyawan)

Konselor kepegawaian berspesialisasi dalam membantu orang mencari pekerjaan. Mereka bekerja dinas tenaga kerja negara dan di kampus serta di agensi penempatan tenaga kerja swasta. Beberapa sekolah sekunder memiliki spesialis untuk membantu siswanya mencari pekerjaan, pelatihan magang, dan penempatan kuliah-kerja (Zunker, 1986). Para pekerja ini sering kali disebut spesialis informasi penempatan kerja atau spesialis informasi karir.

Kebanyakan agensi membuat daftar akumulasi penempatan kerja dari para penyedia lapangan kerja melalui telepon atau kunjungan, atau mereka memperolehnya langsung dari pemberi kerja. Konselor yang efektif menghabiskan banyak waktu untuk mengolah direktur personil dan yang lainnya menyewa pekerja yang bisa dihubungi jika ada lowongan pekerjaan.

Sebagai tambahan bagi pembukaan daftar pekerjaan, konselor mengajari klien teknik pencarian kerja dan keahlian wawancara pekerjaan dan memberikan tips dalam mengembangkan resume, khususnya di kampus atau di dinas penempatan kerja swasta (Herr & Cramer, 1988). Simulasi wawancara dengan klien secara berkelanjutan dapat mengurangi kegelisahan sebagaimana mengajari mereka untuk merespons dan menonjolkan diri secara konstruktif (Shaw, 1973)

Penempatan tenaga kerja dalam agensi penempatan negara bekerja dengan kelompok klien yang sulit dan menantang, yang biasanya tidak setuju dengan penempatan yang dilakukan kampus. Mayoritas klien mereka baru menjadi pengangguran. Mereka membutuhkan pertolongan darurat, khususnya jika mereka memiliki keluarga yang harus dihidupi. Mereka yang kehilangan pekerjaan bisa saja tiba-tiba mengalami syok, penyangkalan, kesedihan, dan kemarahan. Mereka yang tidak dapat menemukan pekerjaan dalam jangka waktu yang lama bisa merasa kalah, menyerah, putus asa, ataupun marah. Kelompok lain, pengangguran kronis, sering kali sulit untuk ditempatkan, apakah karena alkoholisme, kecerdasan yang marjinal, fungsi kepribadian yang menyimpang. Mereka memiliki motivasi yang rendah, riwayat pekerjaan mereka tidak menentu.

Konselor harus mempertimbangkan konflik emosional tersebut sebagai rintangan dalam mencoba menolong klien mencari pekerjaan. Jika konselor kepegawaian menemukan bahwa klien begitu putus asa dan tidak siat untuk ditempatkan, berilah rujukan pada konselor kesehatan mental atau psikolog konseling. Jika klien merasa bingung tentang arah pekerjaan, disarankan untuk merujuk pada

konselor kampus atau masyarakat untuk eksplorasi karir. Sama juga jika klien mengungkapkan kebutuhan akan eksplorasi karir tapi sebenarnya menginginkan penempatan, dia harus dirujuk pada kantor penempatan tenaga kerja.

Rujukan silang antara pusat konseling kampus dan kantor penempatan biasanya mudah dan nyaman untuk dikembangkan. Pada masyarakat hal tersebut lebih sulit untuk menemukan rujukan silang yang berterima. Jika seorang konselor atau psikolog konseling merasa bahwa kantor penempatan kerja negara atau agensi penempatan swasta tidak memuaskan, dia boleh membantu klien dalam mencari kerja, dalam keahlian wawancara, dan pengembangan resume sampai dikembangkannya atau ditingkatkannya sumber daya dalam masyarakat.

Konseling Rehabilitasi Vokasional

Konselor rehabilitasi vokasional membantu klien yang kurang mampu menemukan pekerjaan yang cocok dan menolong mereka dalam pengembangan dan perawatan semandiri mungkin (*Hero & Cramer, 1988; Parker & Hansen, 1981*)

Mayoritas konselor rehabilitasi bekerja untuk pemerintah di agensi rehabilitasi publik. Ini termasuk pusat rehabilitasi, pelayanan penempatan negara, fasilitas administrasi veteran, penjara, klinik kesehatan mental, rumah sakit, dan agensi keamanan sosial dan kompensasi pekerja. Saat ini, pelayanan rehabilitasi yang dijalankan swasta telah berkembang yang bekerja sama dengan agensi publik dan pemerintah. Juga, sekolah swasta bagi orang cacat dan beberapa kampus mempekerjakan konselor rehabilitasi (*Wright, 1980*)

Rehabilitasi adalah satu-satunya profesi yang didirikan oleh perwakilan kongres AS. Garis pedoman legislatif menentukan beberapa ekspektasi konselor yang berbeda dengan asosiasi konseling profesional. Ini termasuk penemuan kasus aktif, evaluasi kelayakan klien untuk pelayanan, dan kewajiban koordinasi dan manajemen kasus, sebagai tambahan bagi fungsi konseling yang biasa diharapkan.

Parker dan Hansen (1981) menggambarkan prosesnya dalam enam langkah: (1) penemuan kasus, (2) penentuan kelayakan klien untuk pelayanan, (3) konseling karir, (4) penempatan, (5) manajemen kasus, dan (6) penutupan.

Penemuan Kasus

Sebagai tambahan dalam rujukan diri, konselor rehabilitasi menemukan klien potensial dengan menghubungkan dan menata prosedur rujukan dengan agensi yang

lain dan profesional kesehatan yang berhubungan dengan orang yang tak mampu. Ketika klien menghubungi konselor, wawancara awal dilakukan dengan menciptakan hubungan konseling dan eksplorasi klien secara medis, psikologis, latar belakang pendidikan dan pekerjaan, dan interaksi dengan keluarga dan dengan orang lain. Proses rehabilitasi juga didiskusikan. Konselor masih dalam tahap pencarian kasus karena mereka belum menentukan kelayakan klien untuk pelayanan rehabilitasi.

Penentuan Kelayakan bagi Kebermanfaatan

Sebelum konseling dilakukan, konselor bertanggung jawab dalam mengevaluasi tingkat ketidakmampuan klien, seberapa besar ketidakmampuan ini merugikan pekerjaan, dan apakah masalah kerugian dapat diperbaiki melalui rehabilitasi.

Kelayakan ditentukan oleh pengujian medis dan psikologis dan melalui evaluasi vokasional. Konselor mengoordinasi dan mengevaluasi data-data tersebut dan menentukan kelayakan. Jika kelayakan tidak ditentukan, konselor harus memberitahukan klien alasannya dan menginformasikan kepada mereka hak mereka untuk banding. Klaim tersebut mungkin bisa disanggah karena hal tersebut menentukan klien dapat dipekerjakan tanpa rehabilitasi, sang klien ternyata mampu, atau sang klien sama sekali terintangi bahwa rehabilitasi takkan membantu. Jika kelayakan ditentukan, secara hukum konselor harus mengembangkan rencana tertulis yang mencantumkan tujuan jangka panjang dan pendek dan pelayanan bisa disediakan.

Klien bisa dianggap layak untuk satu atau beberapa pelayanan berikut: konseling, perawatan medis, restorasi fisik (prosthesis, alat bantu pendengaran), bantuan psikiatrik, pelatihan pra-kejuruan atau kejuruan, biaya perawatan, transportasi, pelayanan bacaan dan anjing pemandu bagi yang buta, dan bantuan sejenis yang cocok untuk setiap individu.

Bimbingan Karier dan Konseling Penempatan Tenaga

Meskipun persoalan penempatan dianggap sebagai fokus dari rehabilitasi, namun beberapa penulis berpendapat bahwa hal tersebut merupakan bagian yang paling sulit untuk dilakukan oleh seorang konselor rehabilitasi. *Parker dan Hansen (1981)* mengeluhkan banyaknya konselor rehabilitasi yang melakukan penempatan yang terburu-buru dan kurang pertimbangan tanpa memperhatikan karier jangka panjang dan juga tujuan hidup. *Vandergoot (1981)* juga mengatakan bahwa konselor seperti

itu tampaknya enggan untuk menghabiskan waktunya mengurus persoalan penempatan.

Berdasarkan jumlah tugas yang seharusnya dilaksanakan oleh seorang konselor rehabilitasi serta kontradiksi peran yang harus dijalainya, maka tidaklah mengejutkan jika pekerjaan yang sangat kompleks menyangkut penempatan, mungkin terabaikan.

Beberapa agen rehabilitasi memiliki seorang konselor rehabilitasi yang ahli dalam bidang penempatan. *Parker* dan *Hansen* (1981) menulis bahwa para spesialis penempatan “akan bertanggung jawab bagi perkembangan pekerjaan setelah konselor membantu klien menumbuhkan kesiapan kerja” (p.267). Prosedur ini paralel dengan hubungan antara pusat konseling universitas dengan kantor penempatan tenaga kerja, dan hubungan antara konselor swasta dengan badan kepegawaian negara atau swasta. Satu hal yang pasti bahwa rehabilitasi konseling merupakan kegiatan yang memerlukan banyak waktu.

Terminasi (Penghentian)

Pelayanan rehabilitasi dianggap selesai jika klien telah dapat kembali bekerja dan mandiri secara ekonomi, psikologis, ataupun fisik. Atau jika kondisi klien sangat parah / mengalami kecacatan yang cukup parah, maka klien bisa bekerja secara lebih mandiri, yakni bekerja di sebuah workshop yang terlindungi atau di rumah.

Melalui prosedur ini, konselor dan juga para pekerja sosial, harus dapat mengatur beban kerja secara efisien. Mengurusi berkas, menulis laporan, mengoordinasikan hasil evaluasi dari dokter dan psikolog, serta melacak kemungkinan penempatan, jika para pengusaha dikarenakan keraguan mereka untuk mempekerjakan individu yang mengalami kecacatan, menghambat / memperlama jam kerja dari konselor serta mengganggu hubungan konseling. Saya mendukung mereka yang meyakini bahwa spesialis seharusnya menangani evaluasi penempatan dan evaluasi kerja, dan membiarkan konselor menangani urusan yang berhubungan dengan persoalan personal, sosial dan karier.

Para Pekerja yang Mengalami Kecacatan

Sebuah peningkatan drastis dalam tuntutan pengadilan yang diajukan oleh para pekerja yang mengalami kecacatan dalam hal asuransi kompensasi pekerja, telah mempengaruhi bidang konseling rehabilitasi. Sering kali, para pekerja bukannya

mendapatkan bantuan konseling mengenai kemampuan mereka untuk bekerja dan juga mengenai apa yang mereka rasakan atas ketidakmampuannya, namun malah terjebak di tengah-tengah pertikaian antar pengacara.

Di negara bagian Washington, sebuah kelompok telah menggagas berdirinya *Injured Workers Project* (Proyek para pekerja yang terluka/ mengalami kecacatan) di bawah perlindungan negara bagian Washington. Kelompok ini terdiri dari konselor rehabilitasi, profesor universitas yang merupakan pakar dalam bidang rehabilitasi dan sosiologi, dokter, psikolog, pengacara, hakim, wakil serikat buruh, wakil perusahaan, dan wakil dari pekerja yang mengalami kecacatan. Kelompok ini mengadakan penelitian mengenai berbagai faktor yang berperan dalam memulihkan dan memberikan kembali kesempatan kerja kepada para pekerja yang mengalami kecacatan. Dari proposal penelitian ini diharapkan adanya perbaikan dalam kebijakan dan program.

Penelitian dalam Bimbingan Karier dan Perkembangan

Sejumlah penelitian telah dilaksanakan oleh para psikolog konseling dalam bidang teori perkembangan karier, pengukuran karier, dan intervensi karier (*Osipow, 1987*). *Borgen* (1984) mencatat bahwa pengukuran minat dan perkembangan vokasional mewakili beberapa bidang penelitian yang telah berhasil dikembangkan dengan baik dalam bidang psikologi konseling.

Ulasan yang komprehensif mengenai penelitian dalam bidang karier telah ditampilkan oleh *Borgen* (1984), *Brown dan Lent* (1984), *Osipow* (1987), *Spokane dan Oliver* (19893), dan juga oleh *Walsh dan Osipow* (1983). Jumlah dari penelitian yang ada terlalu banyak untuk dibahas, karenanya hanya menampilkan tren keseluruhan dengan harapan agar para mahasiswa yang tertarik dalam bidang penelitian tertentu dapat mengacu pada daftar sumber (daftar pustaka) yang tercantum.

Pada umumnya teori mengenai karier diawali dengan hasil penelitian dari *Super* mengenai perkembangan dan kematangan karier. Konsep ini telah diakui secara empiris dan didukung oleh sejumlah peneliti (*Osipow, 1987*).

Teori individu-lingkungan dari *Holland* berhasil mendorong lebih banyak penelitian dibanding teori karier lainnya (*Osipow, 1987*). *Weinrach* (1984) mengomentari, "Mungkin tidak ada satu teori perkembangan karier atau teori pilihan vokasional pun yang diteliti dan dikomentari sebanyak teori yang dikemukakan oleh

Holland” (p.71). *Osipow* mengumpulkan penelitian terhadap teori *Holland* sebagai berikut: ”Pada umumnya hasil penemuan dari penelitian merujuk pada vitalitas dan validitas teori sesuai dengan tujuan dari rancangan” (p.263).

Penelitian mengenai hasil akhir dari bimbingan karier atau intervensi vokasional dirangkum oleh *Spokane* dan *Oliver* (1983). Mereka menampilkan sebuah analisis integratif dari 52 penelitian mengenai hasil akhir dari intervensi vokasional. Mereka menyimpulkan bahwa bimbingan karier mengarah pada hasil akhir yang positif. *Herr* dan *Cramer* (1988) sependapat bahwa “secara berulang-ulang berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa intervensi karier memberikan hasil akhir yang positif dan bahwa kegunaan umum dari intervensi karier jelas adanya” (p.487). Dikarenakan kedua tim penulis menyetujui bahwa keefektifan umum dari intervensi karier tidak perlu diperdebatkan lagi, maka mereka mempertanyakan mengenai kelemahan dari metode penelitian. Hal yang biasanya terjadi adalah bahwa para peneliti pada umumnya tidak berhasil melibatkan faktor-faktor di dalam proses konseling, seperti klien, konselor, dan strategi intervensi yang dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dari hasil akhir.

Program asistensi pegawai secara konsisten telah menunjukkan peningkatan kesuksesan yang berarti dalam hal meningkatnya produktivitas para pekerja dan meningkatnya kondisi kesehatan mental dan emosional dari para pekerja yang merupakan pencandu alkohol (*Quayle*, 1985). Peningkatan yang sangat cepat terjadi dalam jumlah perusahaan yang mengembangkan program ini guna menjadikan para pekerja yang lebih produktif, memuaskan dan sehat (*Dickman*, 1985). Sebagai contoh, pada perusahaan *Kennecott Copper*, biaya kompensasi pekerja turun hingga 75%, biaya perawatan kesehatan menurun hingga 55%, dan kehadiran karyawan yang merupakan klien dari EAP meningkat menjadi 52% (*Witte & Canon*, 1979).

Kini banyak program yang telah mengadaptasi sebuah pendekatan yang sangat luas guna mengatasi berbagai persoalan kepegawaian, sehingga perlu kiranya diadakan berbagai evaluasi di luar persoalan ketergantungan alkohol. Jika hasil akhir yang positif dapat terus dicapai, maka hal ini akan memberikan kesempatan bagi pendanaan yang lebih dalam bidang konseling mengenai berbagai persoalan seputar kehidupan sehari-hari di dalam lingkungan masyarakat.

Rangkuman

Bimbingan karier dianggap sebagai sebuah bentuk konseling yang berhubungan dengan konseling personal dan sosial dikarenakan perkembangan, pilihan, dan pembentukan sebuah karier erat hubungannya dengan kebutuhan personal, pengaruh sosial dan lingkungan, serta perkembangan kepribadian.

Bimbingan karier yang diselenggarakan di lingkungan pendidikan 10 hingga 15 tahun yang lalu hanya diterapkan di lingkungan sekolah saja. Baru-baru ini, bimbingan karier telah diperluas penerapannya di dalam agen-agen masyarakat dan bisnis.

Konselor pada praktek umum, di masyarakat, dan dalam program asistensi pegawai, bekerja dengan klien yang memiliki persoalan utama dalam bidang karier. Hal ini menyebabkan para konselor dengan spesifikasi dalam bidang karier, ditempatkan di lingkungan sekolah, masyarakat dan lembaga-lembaga pemerintah. Spesialisasi lainnya yang juga penting adalah konseling rehabilitasi vokasional yang membantu orang-orang yang mengalami kecacatan guna mendapatkan pekerjaan.

Sejumlah penelitian di bidang teori karier dan praktek bimbingan karier, telah diselenggarakan. Hasil keseluruhan menunjukkan bahwa bimbingan karier pada umumnya merupakan sesuatu yang menguntungkan.