

PERSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING KARIR DALAM ERA GLOBALISASI

Ira Suryani

Dosen Tetap Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara
Jl. Williem Iskandar Psr. V Medan Estate, 20371 - Medan

Abstrak: Career guidance is to prepare students to enter the selection process of interest and talent in the process of education, including college. On the other hand, career guidance also handles the process of choice and one's future career prospects to achieve a better future.

Kata Kunci: Bimbingan, Konseling Karir, dan Globalisasi.

A. Pendahuluan

Globalisasi dipahami lebih luas daripada internasionalisasi pasar produk. Pasar modal juga terus meningkat secara internasional. Modal yang ada besar kemungkinan bergerak ke pasar terbuka, dan pemilik perusahaan secara konvensional menjadi bersifat internasional bukan lagi lokal dan regional. Modal juga mengalir dan menyeberang secara luas dari lingkungan nasional masuk ke dalam lingkup multinasional, sebagai suatu perolehan atau penciptaan cabang tambahan produksi yang bersifat mendunia dengan mudah meningkat (Watts1996 : 3).

Dalam konteks globalisasi, sangat diperlukan ketersediaan sumberdaya manusia yang bekerja pada berbagai bidang pekerjaan sangat luas, tidak hanya bagi keperluan berskala nasional, tetapi juga regional dan multinasional. Tuntutan ketersediaan sumberdaya manusia yang unggul untuk melakukan kerjasama dan sekaligus berkompetisi dengan bangsa lain menjadi keniscayaan. Upaya antisipatif pemenuhan tuntutan ini sebagai peluang dan tantangan sangat tergantung pada pendidikan yang efektif. Untuk itu diperlukan penguatan keberadaan dan fungsionalisasi sistem pendidikan yang mampu memenuhi kebutuhan internal perkembangan anak di satu sisi memiliki fisik dan psikhis yang sehat. Potensi, minat, bakat, mental dan bawaan yang dimiliki anak didik dapat berkembang secara maksimal melalui peran guru dalam mendidik, melatih, mengajar dan membimbing. Sementara di sisi lain, sistem pendidikan nasional juga perlu mengantisipasi dan merespon dinamika eksternal akibat kemajuan sains dan teknologi dalam menyediakan sumberdaya manusia yang handal untuk keperluan pembangunan nasional.

Pada saat bersamaan, bangsa Indonesia masih terus membangun secara berkelanjutan. Pengembangan sumberdaya manusia yang diharapkan dapat berperan sebagai pemikir, perencana, penggerak, pelaksana dan pendukung pelaksanaan pembangunan merupakan suatu keniscayaan. Karena itu, faktor pendidikan tidak hanya menjadi sasaran pengembangan sumberdaya manusia untuk pembangunan, tetapi

sekaligus juga menjadi sarana yang menentukan sukses atau gagalnya pembangunan (Winkeldan Hastuti : 2006 : 68).

Globalisasi mengemuka sebagai titik perubahan sosial yang massif sangat dipengaruhi kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta teknologi transportasi. Dunia menjadi *global village* (desa global) yang diindikasikan bahwa jarak yang jauh menjadi dekat antar negara, berbagai kejadian di satu negara begitu cepat dapat ditonton di negara lain. Keragaman jenis pekerjaan yang berkembang di negara maju, juga cepat sekali ditransformasikan pada negara lain melalui kreativitas dan inovasi dalam berbagai kehidupan. Dalam kondisi demikian, generasi muda perlu mendapatkan pembinaan pribadi yang lebih terprogram, terarah, dan terpadu melalui kegiatan mendidik, melatih, mengajar dan membimbing untuk mengantisipasi tuntutan kehidupan dalam dinamika globalisasi. Kehadiran profesi konseling menjadi sangat strategis untuk membantu mengatasi masalah-masalah kehidupan yang dihadapi, khususnya siswa dan mahasiswa, dan fungsionalisasi bimbingan karir pelajar dan pilihan profesi dunia kerja.

Pendekatan konseling dalam bimbingan karir membolehkan klien mengembangkan pemahaman yang jelas terhadap diri mereka dan persoalan yang luas mempengaruhi pilihan karir mereka. Oleh sebab itu, pilihan dan pengembangan karir dalam era globalisasi menjadi keniscayaan, agar para siswa yang belajar tidak kehilangan arah dan mengalami kegalauan dalam menentukan pilihan pendidikan lanjutan, profesi dan karirnya di masa akan datang.

Keperluan terhadap bimbingan adalah berkenaan dengan ketidakpastian langkah-langkah kehidupan masa depan- yaitu orang yang mencari bimbingan mungkin mempertimbangkan bimbingan sebagai obat bagi suatu krisis dan boleh jadi pengharapan kesediaan membuat solusi dari dari seorang ahli. Praktisi bimbingan di sisi lain, mengakui bahwa bimbingan sebagai suatu proses yang dilaksanakan melalui ketersediaan waktu klien dengan dukungan dan dorongan dari penasihat karir (*careers adviser*). (Susan L. :1996: 1).

Menurut W.S Winkel & Hastuti (2006:668) generasi muda yang sedang menjalani proses perkembangan dengan belajar pada institusi pendidikan sedang mempersiapkan diri untuk berpartisipasi dan memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional dengan status tenaga kerja, atau pegawai yang tidak asal kerja saja, tetapi memegang suatu jabatan yang bermakna bagi pembangunan dan sekaligus mengandung potensi untuk mengembangkan dan memperkaya dirinya sendiri. Karena itu, setiap orang muda harus dibantu menemukan tempatnya dalam dunia kerja yang sesuai baginya dan sekaligus memberikan sumbangan maksimal bagi pembangunan nasional.

Menurut UNESCO, konseling karir sebagai hal yang paling penting di dalam penyiapan seluruh siswa dan orang dewasa menghadapi perubahan dunia kerja. Bahkan menurut UNESCO, konseling karir sebagai hal yang paling penting di dalam penyiapan seluruh siswa dan orang dewasa menghadapi perubahan dunia kerja (Winkeldan Hastuti : 2006 :15).

Dalam konteks ini, bimbingan karir menjadi salah satu strategi pembinaan sumberdaya manusia supaya dapat bekerja sesuai dengan pendidikan yang diperoleh dan pilihan karir yang tepat sesuai dengan lingkungan kehidupan yang mengitarinya. Tulisan ini berusaha menjelaskan perspektif bimbingan karir dalam era globalisasi dalam rangka memperkuat posisi bimbingan konseling sebagai profesi yang memerlukan multi keahlian dan ditempatkan pada kedudukan yang strategis bagi kemajuan masa depan bangsa.

B. Bimbingan dan Konseling

Istilah bimbingan (*guidance*) dan konseling (*conseling*) memiliki konsep yang sering digandengkan dalam pengucapannya. Namun kedua istilah tersebut perlu dijelaskan untuk membantu pemahaman yang jelas dalam penggunaannya.

Bimbingan merupakan pemberian pertolongan atau bantuan yang menuntun atau menentukan arah kepada yang dibi mbingnya untuk mengatasi kesulitan-kesulitan maupun untuk mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi oleh individu dalam kehidupannya sehingga dapat mencapai kesejahteraan hidup (*life welfare*) (Walgito: 2010: 6-7)

Bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang secara terus menerus dan sistematis oleh pembimbing agar atau kelompok individu menjadi pribadi yang mandiri (Sukardi dan Sukmawati: 2008:2).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan adalah proses membantu seseorang yang menghadapi masalah-masalah untuk memecahkan masalahnya secara mandiri dalam meningkatkan kualitas kehidupan yang lebih bermakna.

Menurut Gunawan (2001:20) kebutuhan akan bimbingan didasarkan atas empat hal berikut: 1) Kebutuhan akan analisis diri dan pengertian diri, 2) Kebutuhan akan penyesuaian baik terhadap diri sendiri maupun terhadap realitas, 3) Kebutuhan akan orientasi kepada kondisi kini dan masa depan, 4) Kebutuhan akan perkembangan kemampuan-kemampuan pribadi.

Karena itu, tujuan pelayanan bimbingan adalah supaya sesama manusia mengatur kehidupan sendiri, menjamin perkembangan dirinya sendiri seoptimal mungkin, memikul tanggung jawab sepenuhnya atas arah kehidupannya sendiri, menggunakan kebebasannya sebagai manusia secara dewasa dengan berpedoman pada cita-cita yang mewujudkan semua potensi yang baik padanya dan menyelesaikan semua tugas yang dihadapi dalam kehidupan ini secara memuaskan (Winkel dan Hastuti: 2006: 31).

Tujuan utama bimbingan adalah untuk membantu individu dalam mengeksplorasi persoalan-persoalan kompleks untuk membuat pemahaman lebih luas terhadap situasi terkini dan membangun percaya diri guna menyempurnakan peninjauan ulang proses dan bergerak menuju pendapat pada bantuan bagi mereka (Susan L: 1996:5).

Tugas utama bimbingan adalah memperhatikan pertumbuhan individu dan membantu menemukan jalan-jalan yang tepat sesuai dengan pandangan hidup masyarakat untuk mengekspresikan keunikan dirinya. Bimbingan harus memberikan siswa untuk secara sistematis mencari dan menemukan nilai-nilai hidup serta hidup dalam nilai-nilai yang sudah teruji (Yusuf G: 2001:21).

Selanjutnya, konseling adalah berkenaan dengan memudahkan proses membuat keputusan, dan membantu pelajar untuk bertanggung jawab bagi keputusan yang diambil daripada bersikap secara pasif atas nasihat ahli (Watts: 1996: 82).

Konseling merupakan terjemahan dari *conseling* yaitu bagian dari bimbingan, baik sebagai pelayanan umum sebagai teknik. Pelayanan konseling merupakan jantung hati dari usaha layanan bimbingan secara keseluruhan (*conseling is the heart of guidance program*). (Sukardi dan Kusmawati: 2008: 4).

Konseling merupakan proses interaksi yang membantu pemahaman diri dan lingkungan dengan penuh berarti dan menghasilkan pembentukan dan atau penjelasan tujuan-tujuan dan nilai-nilai perilaku di masa mendatang (Winkel dan Hastuti: 1).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa konseling merupakan proses membantu seseorang untuk memahami dirinya dengan berbagai masalah yang dihadapi di tengah lingkungan sosial sehingga kehidupannya lebih bermakna atau mencapai kebahagiaan.

Dilihat dari definisi bimbingan dan konseling yang dikemukakan di atas, nampak ada kesamaan antara konsep ini meskipun ada sifat-sifat khusus yang melekat pada hakikat konseling. Antara bimbingan dan konseling seperti yang dikemukakan oleh Walgito (2010: 9) sebagai berikut:

1. Konseling merupakan salah satu metode dari bimbingan sehingga pengertian bimbingan lebih luas dari pengertian konseling. Oleh karena itu, konseling merupakan bimbingan tetapi tidak semua bentuk bimbingan merupakan konseling.
2. Pada konseling sudah ada masalah tertentu, yaitu masalah yang sudah dihadapi klien, sedangkan pada bimbingan tidak demikian. Bimbingan lebih bersifat preventif atau pencegahan, sedangkan konseling lebih bersifat kuratif atau korektif. Bimbingan dapat diberikan sekalipun tidak ada masalah. Hal ini berarti bahwa bimbingan sama sekali tidak diperoleh segi kuratif. Sebaliknya konseling tidak ada segi preventif. Dalam konseling juga didapati segi yang preventif, menjaga atau mencegah jangan sampai timbul masalah yang lebih berat.
3. Konseling pada dasarnya dilakukan secara individual, yaitu antara konselor dengan klien secara *face to face*. Pada bimbingan tidak demikian halnya, karena bimbingan pada umumnya dijalankan secara kelompok. Misalnya, bimbingan bagaimana cara belajar yang efisien dapat diberikan kepada seluruh kelas pada suatu waktu tertentu secara bersama-sama.

Dari perspektif bimbingan dan konseling, maka konseling berorientasi pada kemudahan individu dalam mengakses informasi bermutu tentang kesempatan belajar, membantu pribadi untuk mengintegrasikan hidup, belajar, dan bekerja,

menumbuhkembangkan individu sebagai pribadi, profesional dan warganegara yang *self-motivated*. Jadi konseling menempati peranan penting dalam hal membantu manusia agar mampu memenuhi kebutuhan belajar baru dan memberdayakan manusia untuk memperoleh keseimbangan hidup belajar dan bekerja (Winkel dan Hastuti: 2006: 15).

Dalam konteks ini dapat ditegaskan bahwa hakikat bimbingan sebagai proses membantu seseorang atau kelompok dalam mempertegas penghayatan nilai-nilai kehidupan, baik ada masalah maupun tidak ada masalah. Sedangkan konseling sebagai proses membantu, memberikan suluh atau penerang bagi seseorang yang menghadapi masalah sehingga dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri untuk kehidupan yang lebih bermakna.

C. Bimbingan Karir

Bimbingan karir merupakan salah satu ragam bimbingan. Istilah ragam bimbingan menunjuk pada bidang kehidupan tertentu atau aspek-aspek perkembangan tertentu yang menjadi faktor perhatian dalam pelayanan bimbingan, dengan kata lain tentang apa yang diberikan. Dalam kehidupan siswa dan mahasiswa dapat dibedakan tiga bidang yang penting bagi mereka, yaitu: bidang studi akademik, bidang perkembangan kepribadiannya yang menyangkut dirinya sendiri serta hubungannya dengan orang lain, bidang perencanaan masa depan yang menyangkut jabatan yang akan dipangku kelak (Winkel dan Hastuti:2006: 113). Secara sederhana dan populer, tiga ragam bimbingan dimaksud adalah terdiri atas bimbingan karir, bimbingan akademik, dan bimbingan pribadi-sosial.

Karir adalah sebagai sejarah kerja/pekerjaan, dan juga dapat dikatakan ini sebagai teori sejarah kerja, karena itu suatu teori sejatinya hadir dimaksudkan untuk membantu memahami dimensi waktu dan dinamika keberhasilan atau perubahan dalam kehidupan kerja individu (Watts:1996: 21).

Teori karir adalah satu sumber strategi dan teknik bimbingan serta dapat menjadi alasan bagi bimbingan terhadap orang yang mengontrol arah/tujuan. Secara lebih fundamental teori karir ini sebagai kekuatan yang mempengaruhi cara pandang terhadap karir (Watts:1996: 15).

Bimbingan karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan/profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki (Winkel dan Hastuti : 2006: 114).

Ditegaskannya lebih lanjut bahwa *effective careers guidance is a process which aims to equip individuals with a clearer understanding of themselves and their potential for future career development* (Susan L.: 1996:2). Bimbingan karir yang efektif adalah proses yang tujuannya untuk memudahkan individu dengan pemahaman yang jelas tentang diri mereka dan potensinya untuk pengembangan karir masa depan.

Secara khusus bimbingan karir membantu para individu untuk: (1) membantu kebutuhan pengembangan karir pada keragaman pendapat tentang kehidupan mereka, (2) memahami proses dari pilihan efektif tentang karir, (3) mengklarifikasi tujuan masa depan mereka, (4) mengambil tindakan sesuai untuk melaksanakan sasaran (Susan L.: 1996:2)

Dijelaskan pula lebih lanjut bahwa sejatinya orang-orang yang membuat keputusan tentang masa depan sering beruntung dengan berbicara kepada pendengar dan pemberi informasi yang ahli, orang yang dapat membantu untuk mendudukan banyak faktor yang mempengaruhi pengembangan karir mereka ke dalam perspektif yang jelas sehingga mereka dapat memilih arah yang cocok bagi fase selanjutnya kehidupan mereka. (Susan L.: 1996:2).

Memilih lapangan pekerjaan serta mempersiapkan diri untuk memangku jabatan yang dipilih, menghadapkan orang muda pada tantangan yang berat, karena banyak hal yang harus ditinjau dan diperhitungkan sekaligus. Misalnya, nilai-nilai kehidupan, cita-cita masa depan, minat, kemampuan otak, bakat khusus, sifat-sifat kepribadian, harapan keluarga, prospek masa depan pekerjaan yang sedang ditinjau, tuntutan-tuntutan yang terkandung dalam jabatan atau profesi tertentu, pasar kerja, dan program studi akademik. Selain itu, dia harus siap menghadapi kemungkinan frustrasi karena jabatan yang diidam-idamkan ternyata telah jenuh, sehingga barangkali harus membanting stir, bahkan menerima dahulu pekerjaan apa adanya supaya dapat menghidupi dirinya bersama keluarganya (Winkel dan Hastuti : 2006: 115).

Bimbingan karir tidak merupakan konsep yang tertutup dari petugas karir dalam pelayanan karir dan penasihat karir dalam pendidikan tinggi. Penelitian belakangan menunjukkan bahwa faktor palingmempengaruhi dalam pilihan orang-orang muda berkenaan dengan tingkat perkuliahannya adalah nasihat dari orang tua. Sumber informal lain adalah nasihat teman, pegawai, guru, pustakawan, pekerja masyarakat dan lembaga sukarelawan sebagai biro penasihat warganegara.

Agar seseorang dapat bekerja dengan baik, dengan senang dan tekun, diperlukan adanya kesesuaian tuntutan dari pekerjaan atau jabatan itu dengan apa yang ada dalam dirinya individu yang bersangkutan. Untuk mengarahkan kepada hal tersebut diperlukan bimbingan secara baik dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari pembimbing untuk mengarahkannya (Walgito: 2010: 17).

Itu artinya, bimbingan karir dapat diberikan kepada siswa dan mahasiswa dalam rangkaian proses dan program pendidikannya. Karena itu diperlukan peran strategis guru/dosen pembimbing atau konselor dalam membantu seseorang yang sedang mengikuti program pendidikan menengah dan tinggi untuk mengenali dirinya, lingkungannya, dan tuntutan masa depan terhadap peran dirinya dalam dunia pekerjaan sehingga mencapai keberhasilan.

D. Tujuan Bimbingan Karir

Bimo Walgito (2010: 202) menjelaskan bahwa bimbingan karir merupakan salah satu aspek dari bimbingan dan konseling. Tujuan bimbingan karir adalah untuk membantu siswa agar:

1. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap dan cita-citanya.
2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
3. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, serta memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.
4. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
5. Para siswas dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi atau sesuai.

Susan Lendrum (1996: 4) menjelaskan sasaran penerima bimbingan adalah mencakup spektrum yang sangat luas. Kelompok orang yang dapat teridentifikasi sebagai orang yang memerlukan bimbingan, yaitu:

1. Orang yang berada pada pendidikan menengah atau di atasnya.
2. Orang yang ingin kembali ke dunia pendidikan agar supaya meningkat prospek pekerjaan mereka, memperoleh keterampilan baru atau membarukan pengetahuan mereka dan keterampilannya setelah mereka meninggalkan karir.
3. Kembali dari meninggalkan karir-atau orang yang ingin mengetahui berbagai pilihan terbuka untuk mereka dalam membuat kesimpulan atau perubahan karir mereka.
4. Orang yang pekerjaannya mubajir atau tidak aman.
5. Para pekerja yang mencapai kepuasan kerja sedikit dan ingin mendapatkan imbalan kerja yang lebih besar.
6. Orang yang bekerja merasa sangat tertekan atau berharap menjadi secara pisik terpenuhi.
7. Staf yang berharap promosi tidak terpenuhi dan orang yang ingin mendapat peluang atas pengembangan karir mereka dengan cara proaktif.
8. Orang yang ingin menenangkan diri dari bekerja dengan penuh waktu menjadi paroh waktu dan secara seimbang.
9. Orang yang memikirkan dan menata ulang bisnis mereka.
10. Para pekerja senior yang mendekati pensiun, tetapi ingin memperoleh pekerjaan bermakna dalam pengetahuan lebih luar, yang ingin memimpin pemenuhan dirinya sendiri serta menjadikan diri yang bernilai oleh masyarakat.

Selanjutnya Susan Lendrum (1996: 5) menyebutkan bahwa proses bimbingan dibutuhkan bagi semua orang tersebut dan skala waktu dalam keinginan mereka pada berbagai pekerjaan, tetapi mereka membutuhkan hal-hal umum, yaitu :

1. Mengambil peran dari keadaan sekarang ini.
2. Memahami faktor-faktor mempengaruhi pengambilan keputusan mereka.
3. Menghargai secara lebih realistis apa yang harus dilakukannya.

4. Meninjau ulang dan mengevaluasi pilihan-pilihan yang dapat untuk mereka.
5. Mengidentifikasi penawaran pilihan pendapat.
6. Memformulasikan rencana tindakan yang merupakan hasil dalam pencapaian sasaran mereka.

Semua orang yang disebutkan di atas diarahkan oleh praktisi bimbingan pada waktu ketika mereka bekerja melalui atau dalam situasi transisi yang besar- secara literal pindah dari negara ke negara lain. Keputusan yang dibuat tentang diri mereka dalam hubungan pekerjaan atau pendidikan-atau kehadiran kegiatan ini sering mendatangkan dampak signifikan atas aspek lain dalam kehidupan dan di sekitar orang lain. Efektivitas bimbingan karir bagaimanapun tidak diberikan dalam suasana yang vakum. Pendekatan ini mengambil peran ke dalam keadaan hidup dalam fase berikutnya dari karir pribadi untuk menjadi lebih baik (Susan Lendrum (1996: 5).

Pendekatan ini digunakan terhadap keseluruhan pribadi yang membedakan pekerjaan keterampilan praktisi bimbingan dari seseorang yang memberikan informasi atas berbagai karir. Agar supaya cara seperti ini berfungsi, penasihat karir akan menemukan dan menggunakan pendekatan ini membantu untuk fokus atas kebutuhan individual klien dengan menggunakan pendekatan konseling untuk bimbingan yang dibangun atas perubahan yang tinggi, saling berhubungan dari seperangkat keterampilan komunikasi.

Penggunaan pendekatan ini dengan cara dan keterampilan ini yang sesuai dapat membantu klien secara bebas untuk kehidupan lebih bermakna.

Menurut Steven dan Robert (2005: 19) ada tiga langkah untuk melaksanakan pilihan karir, yaitu:

1. Persiapan untuk memilih karir.
2. Menemukan satu posisi/kedudukan awal.
3. Bekerja dalam jalur karir.

Suatu teori di sini dimaksudkan sebagai upaya melayani peta konseptual dan dasar fundamental dari praktik konseling, hubungan bermakna konstruk terapeutik, maksud konseling dan hasil yang diperoleh klien. Di sini ada fungsi khusus dari teori. Boy dan Pine dan Thomson (2003 : 3) mengemukakan ada enam fungsi teori yang membuat konseling bersifat pragmatis, yaitu:

1. Teori membantu konselor menemukan kesatuan dan hubungan dalam keragaman eksistensi.
2. Teori memperkuat konselor untuk menguji hubungan mereka dalam mewujudkan kebaikan.
3. Teori memberikan konselor panduan operasional dengan mana untuk bekerja dan membantu mereka mengevaluasi pengembangan mereka sebagai profesional.
4. Teori membantu konselor fokus atas data yang relevan dan menjelaskannya tentang apa yang dijaga/dicari.
5. Teori membantu konselor menilai klien dalam efektivitas modifikasi perilaku mereka.

6. Membantu konselor mengevaluasi pendekatan lama dan baru untuk proses konseling.

E. Profesi Bimbingan Konseling

Susan Lendrum (1996: 5) untuk menangani tugas profesi bimbingan dan konseling ini diperkenalkan pula istilah praktisi bimbingan yang mencakup kelompok orang, yaitu:

1. Petugas karir ditugaskan dalam pelayanan karir di dalam kewenangan local, atau reorganisasi dari pelayanan karir, perusahaan lokal dari lembaga latihan dan usaha.
2. Penasihat karir dalam lembaga pendidikan tinggi.
3. Pertumbuhan sejumlah orang penasihat karir dalam pendidikan tinggi.

Ada sejumlah alasan diyakini bahwa konselor karir tidak seharusnya menerima klien mereka dan pengharapan bagi nasihat atas karir terbaiknya, yaitu:

Pertama; perlunya membuat keputusan pekerjaan yang sesuai mengundang kehadiran dan bantuan konseling terampil dan bersifat sensitif, untuk memperkaya pendapat dan keputusan rasional dapat dibuat. Begitu pula, persoalan emosional sebagai hal penting dalam mengelola hubungan, proses merekam masalah dan perubahan serta perbaikan yang dilakukan dalam menata harga diri memungkinkan hal pertama yang dituju.

Kedua; sejak suatu pekerjaan diputuskan bagi menempuh kehidupan tidak selamanya menjadi realita. Keterampilan pembuatan keputusan sepanjang hidup adalah lebih kondusif untuk melanjutkan tantangan membuat kesesuaian hidup dan pilihan pekerjaan, sehingga eksistensi diri mereka meningkat secara interdependen.

Ketiga; para pegawai memerlukan suatu peningkatan pendekatan untuk perubahan mereka dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Begitu pula, pengharapan pegawai untuk suatu tanggung jawab bagi pengelolaan pengembangan diri mereka, mungkin dimaknai sebagai penciptaan atau penerimaan peluang pengembangan karir dan kemudian menunggu untuk promosi. Hal ini juga sebagai peningkatan pengakuan bahwa kemajuan individu melalui sejumlah tahapan kehidupan, dan perubahan dalam peran mereka memerlukan persyaratan dan tanggung jawab yang semakin besar.

Keempat; membuat keputusan merupakan masalah tanggung jawab pribadi. Pendekatan konseling adalah memberdayakan orang untuk mengambil tanggung jawab mereka tidak sebagai konselor, tetapi sebagai ahli.

Konselor karir seperti halnya semua konselor memberikan waktu, dukungan, perhatian, keterampilan dan struktur yang memungkinkan klien menjadi lebih menyadari sumberdaya mereka agar supaya mencapai kepuasan hidup. Nampak konseling karir sebagai proses yang membolehkan orang menyadari /mengenali dan menggunakan sumberdaya untuk membuat keputusan berhubungan karir dan mengelola isu berkenaan dengan karir. Bagaimanapun, fokus atas pekerjaan ber-

hubungan dengan kehidupan pribadi, hal itu juga memperhitungkan independen/kemandirian karir dan pertimbangan non karir (Robert dan Linda: 2006: 2).

Beragam bidang bimbingan tercatat sebagai upaya lebih efektif melalui penggunaan keterampilan konseling. Adapun maksud dari kelompok profesional konselor menggunakan keterampilan umum dalam pekerjaan mereka dengan kliennya adalah diperkuat oleh suatu penugasan terbuka dari berbagai keterampilan yang dimiliki. Praktisi konselor yang terampil akan mengakui lebih dari aktivitas berikut sebagai bagian praktik normal mereka dalam melaksanakan interview tentang karir, yaitu: (1).Mendengarkan aktif, (2).Kemampuan refleksi, (3).Kemampuan menguraikan kata-kata, (4).Menyimpulkan, (5).Bertanya, (6).Membuat pernyataan, (7). Memanfaatkan diam, (8).Wujud kenyataan atau konkrit, (9).Tantangan atau konfrontasi, (10). Perantaraan, dan (11). Penyingkapan diri

Praktisi bimbingan menggunakan keterampilan-keterampilan ini dalam pendekatan konseling untuk membimbing praktik model efektif dalam memberi bantuan klien untuk menolong diri mereka memutuskan pilihan tindakan yang diambil.

Tanggung jawab profesional untuk menjamin bahwa setiap klien menerima keuntungan optimal dari pelayanan dari pelayanan pengobatan. Perencanaan, pendekatan klinik sisematik dengan hasil yang dapat dipertanggung jawabkan harus menjadi norma pengobatan daripada pengecualian pengobatan. Mungkin lebih penting. Bagaimanapun, mungkin saja muncul kompetisi diantara para profesional yang memberikan pertolongan. Kebertahanan kompetisi negatif praktisi profesional tidak membantu klien sebagai pelanggan. Kolaborasi interdisiplin dan penerimaan atas keragaman kemampuan individu akan menciptakan iklim keterbukaan dan pertumbuhan bagi semua praktisi yang menyebarkan hubungan baik dan menolong serta tanggung jawab dalam kehadirannya sebagai praktisi profesional.

Lebih jauh, kematangan profesi konseling telah memasuki zaman millenium. Sejumlah faktor termasuk profesionalisme, akuntabilitas, mandat, dan pemeliharaan kesehatan. Profesionalisme dalam konseling dan psikoterapi mengandung konsumerisme, dan kebutuhan masyarakat bagi kualitas pemeliharaan kesehatan mental menunjukkan kebutuhan bagi pernyataan yang lebih definitif atau standar praktik dalam konseling.

Pendapat Anderson sebagaimana dikemukakan Thompson (2003) mengidentifikasi lima kekuatan yang dapat dilihat sebagai yang mempengaruhi profesi konseling, yaitu: (1) pertumbuhan tuntutan akan kualitas konseling untuk kesehatan mental, (2) peningkatan kesadaran masyarakat terhadap persoalan khusus dalam pemeliharaan kesehatan mental dan kesehatan umum tentang konsumerisme, (3) peningkatan kebutuhan tentang jaminan mutu, akuntabilitas dan penyediaan biaya pemeliharaan kesehatan mental, (4) kemajuan negara oleh adanya mandat dan dan linsensi, dan (5) peningkatan perhatian pemerintah atas profesionalisme konselor. Keberadaan aturan-aturan, standar pekerjaan, nilai etika yang terpelihara harapan-harapan dan pandangan bahwa konselor memiliki nilai-nilai profesional.

Suatu komitmen profesi untuk menyesuaikan etika dan standar hukum adalah suatu hal penting terhadap kemunculan dan pemeliharaan profesi serta menjaga

kepercayaan masyarakat. Tanpa kepercayaan, suatu profesi diragukan sebagai profesi. Secara minimal, standar komprehensif mencakup, hal-hal tersebut: (1) pernyataan-pernyataan penyingkapan professional, (2) rencana perlakuan, (3) catatan klinis, (4) evaluasi formatif, (5) dokumentasi konsultasi atau supervisi, (6) evaluasi kinerja profesional dan review sejawat, (7) psikoterapi bagi praktisioner, (8) kesadaran dan respon terhadap etika dan dasar hukum dari profesi.

F. Strategi Bimbingan Karir Era Global

Globalisasi meresap ke dalam seluruh bidang kehidupan budaya bangsa-bangsa di dunia. Menurut Kartadinata (WS Winkel & Hastuti, 2006 :14) dalam konteks ketergantungan soial dan ekonomi yang terjadi pada masyarakat global, muncul masyarakat berbasis pengetahuan (*knowledge base society*) yang memerlukan pendidikan dan latihan dalam sistem pembelajaran sepanjang hayat. Sistem pembelajaran sepanjang hayat menawarkan kepada setiap warga masyarakat suatu fasilitas belajar untuk beradaptasi kepada pengetahuan dan keterampilan mutakhir. Belajar sepanjang hayat dan sejangad hayat menjadi strategi belajar masyarakat global dengan beberapa alasan, yaitu : (1) memelihara keberlanjutan akses terhadap belajar untuk menambah dan memperbaharui pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk keberlangsungan partisipasi masyarakat berbasis pengetahuan di dalam, (2) meningkatkan investasi sumberdaya manusia, (3) membangun masyarakat yang inklusif yang memberi peluang yang sama untuk memperoleh akses belajar yang bermutu, (4) mencapai jenjang pendidikan dan kualifikasi vokasional yang lebih tinggi, (5) mendorong masyarakat untuk berperan aktif di dalam kehidupan publik, sosial dan politik.

Menurut Gunawan, komponen bimbingan karir direncanakan untuk membantu siswa melihat kemampuan dirinya dan lingkungan pekerjaannya, memikirkan, memutuskan dan merencanakan pekerjaan yang akan datang dan memecahkan masalah yang timbul kelak (Gunawan: 2001: 81).

Cara-cara bimbingan karir pada umumnya dibagi kepada dua kelompok, yaitu: cara-cara yang dipusatkan pada masalah pemilihan karir yang tepat, dan kedua : teknik bimbingan yang menekankan pengembangan karir. Kelompok kedua menganggap bahwa sifat-sifat yang harus dimiliki orang yang menduduki jabatan tertentu mencapai kematangan melalui proses waktu dan tentu saja ada hal-hal yang mempengaruhi proses dalam mencapai karir, serta ada akibat-akibat yang ditimbulkan oleh proses capaian karir (Gunawan: 2001: 95). Bimbingan karir memberikan peluang bagi kemudahan individu menyelesaikan masalah pilihan hidup untuk masa depan, baik karir menuntut ilmu pengetahuan di perkuliahan, dan karir dalam pekerjaan.

G. Penutup

Globalisasi merupakan fenomena budaya bangsa di dunia era kontemporer. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan faktor penentu perubahan masa kini. Dalam dunia pendidikan dan profesi, persoalan bimbingan karir semakin mengemuka untuk diperbincangkan. Dalam konteks keperluan siswa, maka kom-

ponen bimbingan karir direncanakan untuk membantu siswa melihat kemampuan dirinya dan lingkungan pekerjaannya, memikirkan, memutuskan dan merencanakan pekerjaan yang akan datang dan memecahkan masalah yang timbul kelak. Di sisi lain, bimbingan karir mengarahkan seseorang untuk menekuni karir yang cocok bagi dirinya.

Karena itu, cara-cara bimbingan karir pada umumnya dibagi kepada dua kelompok, yaitu : cara-cara yang dipusatkan pada masalah pemilihan karir yang tepat, dan kedua : teknik bimbingan yang menekankan pengembangan karir. Kelompok kedua menganggap bahwa sifat-sifat yang harus dimiliki orang yang menduduki jabatan tertentu mencapai kematangan melalui proses waktu dan tentu saja ada hal-hal yang mempengaruhi proses dalam mencapai karir, serta ada akibat-akibat yang ditimbulkan oleh proses capaian karir diharapkan membangun kehidupan dan profesi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, Yusuf, (2001), *Pengantar Bimbingan dan Konseling*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Lendrum, Susan, (1996), *The Counselling Approach to Careers Guidance*, London: Routledge.
- Nathan, Robert dan Linda Hill, (2006), *Career Counselling*, London: Sage Publication.
- Thompson, Rosemary A, (2003), *Counseling Techniques : Improving Relationship With Others, Ourselves, Our Families and Our Environment*, London: Routledge.
- Walgito, Bimo, (2010), *Bimbingan Konseling (Studi & Karir)*, Yogyakarta: Andi.
- Watts, A.G, et,al, (1996), *Rethinking Careers Education and Guidance : Theory, Policy, and Practice*, Londong: Routledge.
- Winkel, WS & M.M Sri Hastuti, (2006), *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Jakarta: Media Abdi.