

Analisis Tantangan dan Tanggung Jawab Konselor Karier di Era Revolusi Industri 4.0

Wenda Asmita¹, Masril²

¹ UIN Mahmud Yunus Batusangkar; wendaasmita@gmail.com

² UIN Mahmud Yunus Batusangkar; masril@iainbatusangkar.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Tanggung jawab konselor;
Karir;
Revolusi industri

ABSTRAK

Semakin pesatnya pertumbuhan teknologi tentu menjadikan semakin meningkatnya tantangan bagi seorang konselor karier. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tantangan dan tanggung jawab konselor karier di era revolusi industri 4.0. Studi literatur merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Diketahui ada beberapa hal yang menjadi tantangan konselor karier diantaranya harus mampu mempersiapkan klien, sehingga klien bisa mengevaluasi kariernya, selanjutnya mampu mengarahkan klien agar mengambil keputusan karier yang efektif bagi dirinya. Sedangkan tanggung jawab konselor karier yaitu memberikan layanan konseling karier secara optimal salah satunya dengan upaya menyadari bahwa kebutuhan pekerjaan, aspirasi dan peluang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jenis kelamin, kelas, ras, kecacatan, dan usia.

ABSTRACT

The rapid growth of technology certainly makes it increasingly challenging for a career counselor. The purpose of this study is to analyze the challenges and responsibilities of career counselors in the era of the industrial revolution 4.0. Literature study is the method used in this research. It is known that there are several things that become a challenge for career counselors, including being able to prepare clients so that clients can evaluate their careers, then be able to direct clients to make effective career decisions for themselves. While the responsibility of career counselors is to provide optimal career counseling services, one of which is by realizing that job needs, aspirations and opportunities are influenced by factors such as gender, class, race, disability, and age.

Corresponding Author:

Wenda Asmita
wendaasmita@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0, dimana teknologi, sistem siber, dan internet dimanfaatkan dalam segala aspek kehidupan manusia. Sebagaimana menurut (Putri, 2019) era revolusi industri 4.0, dimana teknologi sudah maju, bimbingan dan konseling termasuk dalam rangkaian komponen pendidikan. Menurut Suwardana (dalam Lismawati & Trihantoyo, 2021) revolusi industri 4.0 struktur psikologis telah berubah dari cara berpikir, percaya dan bertindak. Selanjutnya, menurut (Nursyamsi, 2017) Karir dalam kehidupan adalah pola hidup seseorang yang dipelajari dan dimiliki dalam suatu proses yang bertujuan dan ditujukan untuk karier hidup seseorang.

Sedangkan, salah satu bidang layanan yang membantu individu menggunakan pekerjaan atau kasus pekerjaan buat beradaptasi menggunakan masa depan bisa dianggap layanan konseling karir (Fitriyani & Susanti, 2022). Pelaksanaan konseling karir yang dilakukan oleh konselor di sekolah akan membantu klien dalam memecahkan masalah karir yang dihadapinya (Oktavia et al., 2021). Dari sudut pandang Islam, pemahaman ini dibangun di atas kenyataan bahwa semua manusia memiliki potensi untuk berkembang dan semua manusia memiliki masalah dalam kehidupan ini (Hartono, 2019). Menurut (Ernawati, 2017) individu yang mencari solusi atas apa yang terjadi pada mereka, pekerjaan/pekerjaan mereka saat ini, disebut klien konseling karir. Entah klien merasa tidak cocok dengan profesinya, atau klien merasa bosan dengan profesinya dan ingin mencoba profesi lain. Proses konseling melibatkan dua orang, yaitu konselor dan klien Robert (dalam Ernawati 2017) seorang konselor karir sebelum memberikan pelayanan kepada konselinya harus mengenal dirinya sendiri, sudah mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya. Ini adalah masalah penelitian, tetapi diketahui bahwa banyak konselor saat ini belum mengupgrade diri dengan baik karena mereka jarang mengetahui apa tantangan dan tanggung jawab konselor karir.

Tujuan penulisan artikel ini adalah agar konselor dan calon konselor dapat mempersiapkan diri menghadapi tantangan dan tanggung jawab sebagai konselor karir dalam membantu klien memecahkan masalah karirnya. Beberapa kajian sebelumnya, antara lain media layanan bimbingan dan konseling serta tugas konselor menghadapi era Revolusi Industri 4.0, membahas tugas media dan konselor menghadapi era Revolusi Industri 4.0. Perbedaan dari penulis sebelumnya adalah judul dan subjek artikel ini (Angelina, 2018). Selanjutnya (Rakhmawati, 2017) membahas bagaimana konselor sekolah abad 21 dalam hal tantangan dan peluang. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik membahas mengenai "tantangan dan tanggung jawab konselor karir di era revolusi industri 4.0.

2. METODE

Kegiatan yang melibatkan menemukan, membaca dan mengkaji laporan penelitian atau bahan pustaka yang mengandung prinsip-prinsip yang berkaitan dengan melakukan penelitian disebut studi literature (Asmita & Fitriani, 2022). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tantangan dan tanggung jawab konselor karir di era revolusi industri 4.0. Dirancang dengan menggunakan metodologi penelitian literatur untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan semua temuan yang relevan dengan topik tertentu. Metode studi literatur merangkum temuan-temuan kunci dalam representasi fakta yang lebih komprehensif dan berimbang. Pengambilan informasi berupa jurnal penelitian

menggunakan database Google Scholar. Beberapa pertimbangan dalam pemilihan hasil pencarian: (1) Literatur tentang tantangan dan tanggung jawab konselor karier secara bertahap akan fokus pada literatur yang diterbitkan pada tahun 2018-2022; (2) Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah tantangan, tanggung jawab, konselor karier. Artikel dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia digunakan dalam studi literatur ini. (3) Secara umum, sebagian besar pembatasan, literatur dan materi muncul, terutama dari jurnal terakreditasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan Konselor Karier

Menurut Nathan & Linda, (2012) konselor karir harus menyadari bahwa, di banyak organisasi besar, karyawan didorong untuk mengambil tanggung jawab untuk mengelola karir mereka sendiri, dan calon karyawan diharapkan untuk menunjukkan perilaku 'proaktif' yang sama. Ini dimaksudkan untuk mempersiapkan klien untuk terus menggunakan alat dan teknik konseling karir setelah sesi selesai. Selain penilaian diri yang berkelanjutan (produk sampingan dari konseling karir), salah satu keterampilan manajemen karir yang penting adalah mengetahui bagaimana mengevaluasi pekerjaan dan organisasi. Arnold mengacu pada penggunaan gaya pengambilan keputusan yang efektif yang bisa rasional atau intuitif. Kuncinya adalah bahwa gaya harus sesuai dengan individu. Yang lainnya adalah pengetahuan tentang praktik seleksi dan rekrutmen organisasi dan penggunaan teknik promosi diri yang efektif. Apa batasan antara konseling karir, pembinaan, dan konseling pribadi? Kapan rujukan yang tepat?, Apakah pernah tepat untuk memberi nasihat?, Bagaimana pihak ketiga dapat mempengaruhi konseling karir?, Bagaimana konselor karir dapat bekerja dengan baik dengan kelompok minoritas tertentu? dan Keterampilan, pengetahuan, dan kualitas khusus apa yang dibutuhkan konselor karir?.

Berikut adalah beberapa solusi tantangan profesional untuk konselor karir. Mulai dengan: buat klien mau mengakui perasaan yang melemahkan mereka. Memberikan fleksibilitas antara masalah klien yang belum terselesaikan dan kebutuhan akan pekerjaan. Jika 'pembinaan pengembangan' merupakan strategi yang lebih tepat daripada konseling karir. Bersiaplah untuk menawarkannya. Gunakan '*Career Coaching*' ketika klien telah menetapkan tujuan karir yang jelas. Bekerja keras untuk mendapatkan kepemilikan pelanggan dari setiap keputusan. Untuk melakukan itu, Anda perlu menyadari bahaya memberi nasihat. Gunakan perjanjian 'Kondisi Bisnis' untuk menekankan tanggung jawab pelanggan untuk menghadiri pertemuan terjadwal. Bersikaplah terbuka terhadap emosi di balik 'penolakan' klien terhadap konseling karir. Pertimbangkan bagaimana 'orang penting lainnya' dapat mempengaruhi proses dan hasil konseling karir. Tanyakan semua klien tentang asumsi dan prasangka Anda. Terutama ketika Anda bekerja dengan orang-orang yang nilai, keyakinan, dan pengalaman hidupnya sangat berbeda dengan Anda. Pastikan Anda dapat menggunakan keterampilan inti konseling Anda, bukan hanya yang Anda ketahui. Tetap up to date dengan alternatif jalur karir tradisional. Ingatlah bahwa beberapa nilai klien akan tertarik pada lingkungan kerja tertentu karena banyaknya jenis peran pekerjaan.

Selanjutnya elemen penting untuk mengubah tantangan menjadi peluang adalah melanjutkan praktik pengembangan diri dengan mempelajari keterampilan baru yang

memenuhi kebutuhan klien saat ini (Rakhmawati, 2017). Dapat disimpulkan ada beberapa tantangan konselor karier diantaranya mampu mempersiapkan klien untuk menggunakan alat dan teknik konseling karier, klien bisa mengevaluasi kariernya, klien dapat diarahkan agar mampu mengambil keputusan karier yang efektif bagi dirinya. Hal ini tentu konselor dapat lakukan ketika seorang konselor juga telah memberikan keteladanan melalui dirinya baik dari segi kepribadian dan tanggung jawabnya sebagai seorang konselor. Berikut poin kepribadian dan tanggung jawab konselor karier.

Kepribadian

Sebagaimana di atas, tantangan konselor karier di era revolusi industri sangatlah banyak, sehingga konselor perlu mengawali dengan menupgrade dirinya salah satunya melalui kepribadian. Menurut (Siregar, 2020) di era Revolusi Industri 4.0, berbagai aspek seperti aspek psikologis dan fisik kepribadian saling terkait secara rumit, sehingga peran semua orang yang bergerak di bidang pendidikan, terutama guru dan guru BK, yang berada di garis depan kegiatan pembelajaran sangat diharapkan. Mereka memiliki kemampuan yang tinggi dan dapat mengandalkan pembelajaran, individualitas dan inovasi. Nilai-nilai ajaran Islam memiliki sifat-sifat kepribadian: ketulusan, ramah, amanah, ketekunan, hirsch, tsiqoh, yang memiliki esensi yang sama dan tunduk pada sifat-sifat kepribadian yang diperlukan untuk menjadi profesi konseling yang efektif: kesatuan, tanpa syarat. Demikian kesimpulan sifat profesi konseling Islam di Era Industri 4.0 sehingga karakteristik konselor Islam seperti pertimbangan positif, empati, ketulusan, minat, kejujuran, dan dedikasi dapat melakukan layanan konseling dengan lebih efektif (Hartono, 2019). Sedangkan menurut (Ernawati, 2017) konselor karier juga diharapkan memiliki kemampuan intelektual, kesabaran, empati, dan pandangan yang menarik dan positif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa konselor karier perlu terlebih dahulu memiliki kepribadian yang tulus, ramah, dapat dipercaya, tekun, empati, jujur dan vibes positive. Sehingga kliennya dapat dengan nyaman untuk menceritakan persoalannya. Karena konselornya berkepribadian yang baik sehingga konselor dinilai bisa melewati tantangan konselor karier.

Tanggung jawab para konselor profesional meliputi hal-hal berikut.

Dalam menghadapi revolusi industri, konselor menghadapi tantangan yang sangat berat. Salah satunya adalah kesadaran konselor perubahan zaman akan membuka jalan bagi setiap orang untuk memahami dan mengenal teknologi, dan dampaknya akan memperkuat salah satu kemampuan konselor dalam memberikan pelayanan (Dianto & Putri, 2019). Mengacu pada banyaknya tantangan profesional konselor, seorang konselor Islam harus mampu menyadari bahwa tidak semua Muslim bekerja hanya untuk bekerja. Selama Anda dibayar, Anda akan menerima surat penunjukan atau hanya mempertahankan reputasi Anda sehingga Anda tidak terlihat menganggur. Oleh karena itu, sadar bekerja secara produktif dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab ulhiya merupakan salah satu ciri kepribadian dan kepribadian Islami, dan tentunya harus diamalkan dalam kehidupan sehari-hari sebagai konselor profesional (Zeni, 2016).

Sebagaimana menurut Mirna & Mulyani, (2016) tanggung jawab seorang konselor profesional adalah: Harus sepenuhnya terlatih dan memenuhi syarat untuk memenuhi kebutuhan kelompok klien yang mereka tangani atau yang dipercayakan. Harus secara aktif

mencari dan memperoleh kualifikasi atau lisensi yang sesuai dengan pelatihan, latar belakang, dan lingkup pekerjaan mereka. Harus secara pribadi dan profesional berkomitmen untuk terus memperbarui dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk mencerminkan dan mewakili perkembangan terbaru dalam profesi. Mengakui dan berkontribusi pada pengembangan profesional dengan melakukan dan berpartisipasi dalam studi penelitian yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang profesi mereka. Konselor profesional adalah anggota yang secara aktif berpartisipasi dalam kelompok profesional yang sesuai pada setiap tingkatan. Memahami dan mengikuti pedoman hukum dan etika profesi dan praktik konseling.

Selanjutnya, menurut Setyoningsih, (2018) Konselor diharapkan memberikan layanan bimbingan dan konseling sebagai upaya pendidikan untuk membantu individu berkembang secara optimal sesuai dengan tahapan perkembangan dan kebutuhan lingkungannya. Konselor karir harus menyadari bahwa kebutuhan pekerjaan, aspirasi dan peluang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jenis kelamin, kelas, ras, kecacatan, dan usia. Misalnya, sementara ada beberapa prinsip umum yang perlu diingat ketika menasihati klien yang kehilangan pekerjaan, seorang konselor karir yang bekerja dengan seorang wanita kulit hitam yang baru saja kehilangan pekerjaannya harus peka terhadap bagaimana perasaan dan pengalamannya. Sebagai perempuan dan anak perempuan kulit hitam, orang kulit hitam mempengaruhi situasi (Ernawati, 2017).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa tanggung jawab seorang konselor diantaranya memberikan pelayanan yang optimal, memenuhi syarat, harus aktif memperoleh kualifikasi, berkomitmen mengupgrade diri, berkontribusi dalam mengembangkan profesional, mematuhi aturan dan etika profesi konselor terutama konselor karir.

4. KESIMPULAN

Untuk menjadi konselor karir, Anda harus siap menghadapi segala tantangan yang akan ada, terutama di era Revolusi Industri 4.0. Salah satu hal yang dapat dilakukan konselor karir adalah meningkatkan pemahaman mereka tentang apa yang dihadapi konselor karir dan bagaimana mereka dapat menghadapi tantangan tersebut dengan memenuhi karakter dan tanggung jawab mereka sebagai konselor karir. Tantangan konselor karir termasuk mempersiapkan klien untuk menggunakan alat dan teknik konseling karir, menilai karir mereka, dan mengarahkan klien untuk membuat keputusan karir yang efektif untuk diri mereka sendiri. Sebaliknya, kepribadian konselor harus tulus, baik hati, dapat diandalkan, rajin, empati, jujur, dan energi positif. Terakhir, tanggung jawab Konselor Karir adalah memberikan pelayanan yang optimal kepada klien sehingga mereka dapat menyelesaikan semua masalah karir mereka dan mencapai karir yang gemilang.

DAFTAR PUSTAKA/ REFERENCES

- Angelina, P. R. (2018). Optimalisasi Bimbingan dan Konseling Karir di Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding SNTP*, 145–152. <http://pkm.uika-bogor.ac.id/index.php/SNTP/article/view/255/226>
- Asmita, W., & Fitriani, W. (2022). Analisis Konsep Dasar Assesmen Bimbingan dan Konseling

- dalam Konteks Pendidikan. *8*(2), 129–134.
<http://dx.doi.org/10.31602/jmbkan.v8i2.7042>
- Dianto, M., & Putri, B. N. D. (2019). Media Pelayanan Bimbingan Konseling dan Tantangan Konselor dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Konvensi Nasional Bimbingan dan Konseling XXI, April*, 99–104.
- Ernawati, R. (2017). Konselor, Manajemen Stres dan Konseling Karier. *Proceedings International Conference 1st ASEAN School Counselor Conference on Innovation and Creativity in Counseling*, 188–194.
https://www.gci.or.id/proceedings/view_article/178/3/ascc-2017
- Fitriyani, E., & Susanti, R. (2022). Program Konseling Karir “ Man Jadda Wajada ” Untuk Meningkatkan Kemampuan Penetapan Keputusan Karir Pada Remaja SMA di Panti Asuhan. *16*(1), 10–26. <http://dx.doi.org/10.24014/menara.v16i1.13975>
- Hartono, A. (2019). Kepribadian Profesi Konselor Islami Di Era Industri 4.0. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Ar-Rahman*, *5*(1), 62–66. <https://doi.org/10.31602/jbkr.v5i1.1853>
- Mirna, O., & Mulyani, A. (2016). Perkembangan Karir di Dunia Kerja. *Wardah*, *16*(1), 105–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/wardah.v16i1.363>
- Nathan, R. & Linda, H. (2012). *Career Counselling*. (second). Sage Publication.
<https://doi.org/10.1037/002817>
- Nursyamsi, N. (2017). Hakikat Karier. *AL-Taujih: Jurnal Bingkai Bimbingan Konseling*, *3*(1), 1-12.
- Oktavia, I., Ardimen, Silvianetri, Masril, & Fitriani, W. (2021). Efektifitas Konseling Karier Traits and Factor dalam Meningkatkan Kematangan Karir Siswa MAN 2 Bukittinggi. *Jurnal KOPASTA*. *8*(2), 136–149.
- Putri, A. E. (2019). Evaluasi Program Bimbingan dan Konseling: Sebuah Studi Pustaka. *JBKI (Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia)*, *4*(2), 39–42.
<https://doi.org/10.26737/jbki.v4i2.890>
- Rahmawati, D. (2017). Konselor Sekolah Abad 21: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Konseling Gusjigang*, *3*(1), 58–63. <https://doi.org/10.24176/jkg.v3i1.1067>
- Lismawati, B. R. K. & Trihantoyo, S. (2021). Peningkatan Literasi Digital dalam Mewujudkan Profesionalisme Kinerja Guru pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, *10*(1), 80–94.
- Setyoningsih, Y. D. (2018). Tantangan Konselor di Era Milenial dalam Mencegah Degradasi Moral Remaja. *Prosiding SNBK (Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling)*, *2*(1), 134–145.
- Siregar, J. (2020). *Kepribadian yang Inovatif di Era. Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan dan Konseling 2020*. 295–303.
- Zeni, S. Z. (2016). Bimbingan Konseling Karir dalam Pendekatan Spritual. *Ta'dib*, *16*(2), 177.
<https://doi.org/10.31958/jt.v16i2.250>