

Career Guidance And Counseling At The Work, Community, Employees And Retirements

Jecsy Anadiora ^{1*)}, A. Muri Yusuf ², Afdal Afdal³

Universitas Negeri Padang¹²³

*) Correspondence Author, e-mail: doradiora2019@gmail.com

Abstract: Career guidance is needed both starting from the education period at school and up to the world of work. For this reason, being able to determine the right career choice for adults requires a long process, namely career planning which is influenced by the level of development. Guidance and counseling in the world of work helps workers to help solve problems and develop themselves. Counseling for retirement is held solely to prepare older employees for retirement. Career guidance should indeed be carried out at an early age to develop one's potential. The problems encountered in the field are the unpreparedness of the community to develop their potential and the lack of services from the government, therefore take advantage career counseling in workplace, community, employees and retirees.

Keywords: BK Career, Workplace, Community, Employees and Retirees

Article History: Received on 09/06/2021; Revised on 15/06/2021; Accepted on 30/06/2021; Published Online: 27/7/2021.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Di era kompetisi saat ini, setiap orang memang harus memiliki skil dan agar dapat menang dalam bersaing (Haryani, 2008). BK Karir bagi karyawan adalah salah satu hal yang penting untuk bersaing di dunia kerja (Bimbingn et al., 2010). Orang dewasa memerlukan pekerjaan untuk biaya kehidupan dan untuk kepuasan hidup. (Nabila, 2015). Dalam memasuki dunia kerja harus memiliki bekal hidup di dunia dengan berbagai ilmu dan keterampilan penting yang sangat diutamakan untuk masa depan yang sejahtera dan dalam persaingan kerja (Marlina & Ahmad, 2015). Karir merupakan hal harus diketahui banyak orang agar dapat di bina dan mengembangkannya selama hidup didunia (Fadli, 2017).

Para pensiun pastinya membutuhkan uang yang cukup untuk masa tuanya, dan begitu juga dengan orang dewasa yang harus membiayai hidupnya, dalam hal ini setiap manusia mestinya memiliki rencana karir agar kehidupan dimasa yang akan datang tidak terhabat karena ekonomi yang setiap tahunnya makin tinggi. Segala sesuatu harus disiapkan dan direncanakan dengan baik. Setidaknya ada perencanaan didalam karir seorang yang akan pensiun. Segala sesuatu yang menyangkut tentang karir memang sangatlah perlu bagi semua orang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah studi kepustakaan atau disebut juga sebagai library research. Penelitian kepustakaan merupakan proses menjelajahi kajian teoritis dan membaca berbagai buku-buku sebagai hasil nantinya, maupun hasil -hasil penelitian yang sebelumnya. Hal ini bertujuan dan manfaat untuk menemukan hasil yang diteliti dan diinginkan, yakni kajian teoritis dengan berbagai macam literatur ilmiah lainnya.

HASIL DAN DISKUSI

Pelaksanaan Perkembangan Karir Orang Dewasa

Mappiare mengatakan (dalam Rita Eka Izzaty dkk 2008: 155) jika di lihat dari pendidikan, pada masa dewasa awal dilihat dari bagaimana keberhasilan yang dilihat dari pemikirannya dan psikomotoriknya serta perilaku yang dilihat di masa dewasa awal (Wibowo, 2015). Dal hal ini jika ingin mendapatkan hasil yang diinginkan masa dewasa memerlukan dan dapat merencanakan karirnya secara keadaan pada dirinya dan pada masa perkembangannya.(Aminnurrohm, Saraswati, Kurniawan, & Artikel, 2014). Hal yang penting untuk mrngrmbangkan orang dewasa juga memerlukan antuan orang lain, agar karirnya, menreclnkan masa depan haruslah ada sebuah perencanaan yang maksimal, agar dirinya mampu memahami potnsi yang dimilikinya dalam bidang karir. (Khairun, Sulastri, & Hafina, n.d.). Pengembangan karir indifidu dalam kehidupan yang memiliki pengembangan karir dan setting, peristiwa. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan keluarga(Afdal, Suya & Uman, 2014).

Dilihat dari macam keadaan bahaya yang mungkin timbul dari sebuah proses dalam menyesuaikan proses terhadap pekerjaan pada masa dewasa adalah hal yang harus dihadapi. Dibawah ini delapan bahaya sebagai berikut. Hurlock (2003: 351): 1) Kegagalan untuk mengapai cita –cita.Dapat menimbulkan sikap ego yang menurun diakibatkan masa dewasa tidak berminat lagi untuk mengapai cita –citanya. 2) Pekerjaan masa dewasa terlihat kemuduran dalam ketrampilannya dan kurang puas dalam prestasinya dan tidak sebaik dulu. 3) Kebosanan yaitu masa dewasa tidak lagi memiliki pekerjaan yang banyak atau dapat dikatakan sudah menurun dalam hal pekerjaan. madya dapat memilih pekerjaan lain. 4) Keagungan yang merupakan bahawa pekerjaan masa dewaasa dalam suatu organisasi mengenal dan dapat mempunyai kesempatan yang memang harsa sama dan tidak berbah . 5) Perasaan Terperangkap, banyak pekerja usia masa dewasa yang tidak ingin melepaskan diri untuk mencapai masa pensiunan. 6)Pengangguraan, dalam hal ini ada beberapa kelompok usia masa dewasa baik wanita, laki-laki maupuun dilihat dari tingkat pada IQ nya. 7)Sikap tidak menyenangkan terhadap pekerjaan dapat menyebabkan peningkaan dan sosialisasi pada pekerja masa dewasa merusak prestasi mereka. 8) Mobilitas geografis yaitu Kebanyakan masa dewasa tidda suka dengan dipindahkan tempat kerja dalam kegiatan masyarakat.

Program BK Karirr Di Tempat Kerja

Kekhawatiran tentang karir dan rasa ingin tahu tentang karir dapat memprediksi pekerjaan sosial kompetensi profesional siswa. dalam hal ini pengetahuan yang diberikan tentang kompetensi profesional dari sebuah pekerjaan memberikan dampak positif terhadap pemahamannya tentang karir sehingga dapat memberikan orientasi bagi

seseorang dalam memasuki dunia kerja (Guo, Y., et al, 2014). Seseorang harus memiliki konsep diri yang baik, konsep diri adalah persepsi, pengamatan, dan, penilaian terhadap diri sendiri dan daalam hubunganya degn orang lain (Yusuf, 2002)

Individu yang memiliki tingkat kemampuan beradaptasi karir tinggi tidak akan mengalami gangguan terhadap pekerjaan. Peneliti mengidentifikasi faktor baru yaitu kemampuan beradaptasi karir, dengan kemampuan beradaptasi tersebut seseorang cenderung untuk melihat kesesuaian antara diri mereka dan pekerjaan mereka dan organisasi (Jiang, Z, 2016).

Kegiatan yang meliputi paksaan kerja, kegiatan umum, kegelisahan, dan energi kerja, menilai "tingkat aktivitas relatif dalam konteks kerja dan tingkat implikasi" (Aluja etal, 2010). Oleh karena itu, bisa melibatkan orang dalam perilaku karir yang mengarah ke karir pengembangan mereka. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas positif mempengaruhi ukuran kemampuan beradaptasi karir.

Selain itu, karir dimensi adaptasi sepenuhnya dimediasi hubungan antara neurotisme dan keterlibatan karir sedemikian rupa bahwa peningkatan neurotisme, melalui dimensi adaptasi karir, terkait dengan penurunan keterlibatan karir. di lain kata-kata, lebih neurotisme ada, kurang adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan kurang keterlibatan ada dalam perilaku karir. Sebuah hubungan negatif antara neurotisme dan karir hasil ditemukan pada penelitian sebelumnya (Rossier et al, 2015)..

Sumber pengalaman utama self-efficacy dan hasil harapan relatif terhadap eksplorasi karir dan kegiatan pengambilan keputusan. Sumber-sumber ini meliputi penguasaan pribadi, persuasi verbal, belajar, dan pengalaman baik positif maupun negatif. Dalam ranah eksplorasi karir dan pengambilan keputusan, mungkin sulit untuk membatasi jelas antara bagaimana orang menilai upaya mereka sebelumnya dan bagaimana upaya tersebut ditafsirkan melalui pembincangan dengan orang lain (Robert, Glenn, Lee, Taylor, Ryan. 2016). Hasil temuan tersebut mendukung teori penyesuai kerja, karena sebelum seseorang terjun ke dalam pekerjaan yang dipertimbangannya adalah pengalaman dan kemampuan dirinya. Pengalaman yang baik menjadi modal untuk seseorang memiliki kenyamanan dalam pekerjaan dan sebaliknya pengalaman yang buruk terhadap perkerjaan cendrung membuat seseorang menjauhi perkerjaan tesebut.

Di Iran dikembangkan suatu suatu instrumen yang menunjukkan kempuan sesoerang dalam menyesuaikan diri terhadap karir. Penyesuaian karir seseorang ditunjang oeh kemampuan seseorang dalam mengenali kondisi lingkungannya dan karakteristik perkerjaan yang dipilih (Bernard, Hannes, Ardabili, Mohebbi. 2016).

Kemudian Walker dan Gutteridge, 1979(dalam M. Thayeb:1992) mejelaskan dengan umum program konseling karir dalam masa kerja oleh Prayitno yaitu meliputi lima bidang pelayanan sebagai berikut:1.) Penempatan kerja, Peran konselor dalam penempatan kerja membtu perusahaan memperoleh tenga kerja yang pasti dan cocokk dengan kebutuhan perusahaan. 2.)Penyesuaian kerja, Konselor dapat memberikan layanan orientasi dalam rangka penyesuaian kerja. 3.)Kepuasan kerja, dalam hal ini sebanyak orang yang tidak puas dengan pekerjaanya, makan disninilah pelayanan konseling

mengambil perannya 4.)Kepindahan kerja seseorang juga diarahkan terhadap pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan

Program BK Karir Pada Masyarakat

Dalam hal ini dan situasi dimana BK Karir di Masyarakat adalah keutuhan agar dimana masyarakat menjadi maju dan tidak ketinggalan zaman, karena pada dasarnya masyarakat banyak yang juga tidak mengetahui tentang BK Karir ataupun konseling, jadi padasarnya kita harus melakukan survey untuk mengetahui apa yang dibutuhkan di masyarakat. Tidak terkecuali masyarakat terpencil

Jadi dari sebuah survei dilihat dari konseling masa dewasa ada tipe yang dapat dijelaskan berkaitan dengan karir seseorang dewasa.(Herr dan Crammer (1984:327)). Program karir banyak digunakan dalam masyarakat, misalnya adanya sebuah seminar di masyarakat, adapn interaksi langsung dengan masyarakat, kemudian membuat kelompok-kelompok kecil.

BK Karir Bagi Pegawai Dan Pensiunan

Pegawai

Sinambela(2016) mengungkapkan bahwa dalam perkembangan karir ini dapat mengupayakan yang dilakukan oleh organisasi yang ada pada karyawan ataupun pegawai, dalam hal ini harus melakukan perencanaan karir kemudian dilaksanakan dan dikontrol karir tersebut agar dapat berjalan dengan baik.

Program upaya yang dapat dibuat ataupun dilakkan oleh sebuah perkantoran ataupun manajemen dapat memberikan kesempatan pada pegawai dan karyawan dimana ia bekerja. Menurut Samsudin (2010), program pengembangan karir dibedakan menjadi tiga fase sebagai berikut: a.Pencernaan, dalam hal ini sebuah program yang dirancang tujuannya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya. b. Pengarahan, Hal ini dimaksudkan bahwa pekerja mampu dalam menegembangkan karirnya didalam sebuah organisasi ditempat ia bekerja untuk mewujudkannya melalui konseling yang dilakukan konselor untuk mendapatkan sebuah informasi yang penting dan berguna bagi dirinya.c.Pengembangan, Cara pegawai dalam berkeretifitas demi meningkatkan peformanya untuk mndapatkan posisi yang yang tepat bagi dirinya dalam pncapaian karirnya. Jadi hal ini dapat dilakukan dengan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kalitas dirinya.

Kemudian program pengembangan karir, adapun cara yang biasa ditemui dan mudah dipahami sebagai berikut: a. Pendidikan dan Pelatihan, Ini adalah cara untuk memperbaiki dan dapat mengembangkan perilaku seseorang dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh organisasi tersebut kepada karyawannya. b. Promosi,program pengembangan karir yang diinginkan oleh pegawai bisa mendapatkan posisi yang lebih tinggi dan yang diharapkan pegawai. Namun dalam hal ini pegawai harus mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka pegang atau posisi mereka. Maka dari itu ada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pegawai jika ingin mencapai posisi tersebut, baik hal kejujuran, pengalaman kerja, dan sebagainya. c. Mutasi, Hal ini adalah pemindahan yang dilakukan organisasi terhadap karyawannya guna untuk menempatkan empat kerja demi keefektifan dan kemajuan perusahaan atau organisasi yang ada. Dan harus produktif dan memiliki dan mutasi pekerja yang ada.

Tetapi tentunya program pengembangan karir harus bermanfaat untuk pegawai yang bekerja, keuntungan yang diperoleh pegawai sebagai berikut: a. Lebih Memahami Passion, Jadi para pegawai harus dapat menyeimbangkan potensi yang dimiliki dengan pekerjaan yang sedang dimembarkannya sekarang, bagaimanapun juga pada dasarnya harus sesuai dengan bakat dan kemampuan pekerja dalam pengembangan diri. b. Jaminan Kesejahteraan, Jadi adanya jaminan dari perusahaan untuk mereka-mereka yang berprestasi dan lebih loyal dalam bekerja, lebih semangat dan memotivasi teman-temannya. Kemudian bahwa tujuan atau hadiah dapat mereka dapat dari perusahaan. c. Menambah Relasi Kerja, Memiliki pengalaman dalam dunia pekerjaan dan dapat menemukan hal-hal baru dan kreatifitas baru dari pengalaman selama bekerja, itu nantinya dapat membuat posisi dalam pekerjaan menjadi lebih baik dan relasi kerja meningkat. d. Meningkatkan Kepercayaan diri, Dengan percaya diri maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, dengan kepercayaan diri juga pegawai mampu mencapai potensi dalam bekerja.

Pensiunan

Masa ini adalah dimana seseorang akan kehilangan pekerjaan yang ia miliki dan tidak lagi beraktifitas seperti biasanya baik di kantor maupun diorganisasi, itu semua pastinya akan mengalami perubahan yang sama. Itu sebabnya perlu perencanaan karir bagi seorang yang akan pensiun. (Humaira¹ dan Risana, 2017). Perubahan yang akan terjadi tersebut perlu dipersiapkan oleh individu.

Turner dan Helms ((1991) mengungkapkan bahwa sesuatu yang dapat dikatakan baru di sebuah kehidupan, biasanya perilaku juga termasuk didalamnya dan dapat diwujudkan dan dipersiapkan untuk masa yang akan datang.

Selanjutnya penjelasan Turner tentang pensiunan merupakan sesuatu masa dimana adanya perubahan pada kehidupan yang dapat dikatakan baru, jadi sebuah penampilan akan terus menyangkut pada perubahan sebuah peran dan ada pola dalam pernah sebuah nilai yang dianggap penting secara menyeluruh terhadap kehidupan seseorang. Kemudian perubahan yang akan terjadi dalam kehidupan seseorang yang awal bekerja menjadi tidak bekerja diakibatkannya penghasilan seseorang menjadi berubah dan berkrang tidak seperti saat ia bekerja. Begitu juga kurangnya interaksi dengan lingkungan sosial yang biasanya. (Turner & Helms, dalam Hidayat, et al., 2006 & Schwartz; Hurlock; Kimmel, dalam Ermayanti & Abdullah, 2007).

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan pensiun merupakan suatu proses perubahan pola hidup karyawan, perubahan tersebut. Kesiapan yang adalah sebuah skill dan kompetensi dalam bidang ahli, yang pada akhirnya untuk meningkatkan pengalaman seorang untuk masa pensiunnya, merencanakan karir dan memiliki kesiapan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. (dalam Shonhadji, 2012).

Yusuf mengemukakan (dalam Fajri dan Khairani, 2011) ada beberapa aspek yang digunakan untuk menjelaskan sejauh mana kesiapan seorang itu menerima masa pensiunnya sebagai berikut aspeknya : a. Pemahaman, Dimana kondisi seorang mampu mengerti dan memahami kejadian yang pastinya dialami semua orang siap menjalankan kehidupan yang akan terjadi dalam ekonomi selanjutnya. b. Penghayatan, dimana yang dilihat adalah sebuah kondisi psikologis yang seseorang siap secara

sendirinya dan pasti akan dialaminya bahkan itu akan terjadi pada semua orang yang akan menjalankan masa pensiunya jangan sampai khawatir dan itu adalah hal yang wajar. c.Kesediaan,Dalam hal ini itu adalah sesuatu kondisi psikologisnya orang rela dan mampu berbuat suatu yang mengalami langsung hal yang seharusnya dalam sebuah proses kehidupan.

Perkembangan ilmu pengetahuan yang nantinya akan mudah dilacak pada setiap masyarakat yang ada dengan secara dan ilmiah melalui berbagai bentuk informasi ilmiah. Sebagai seseorang keprofesionalnya, baik pekerja sosial termasuk didalamnya seorang konselor, seorang psikologi dan lain-lain profesi, sangat dibutuhkan untuk mengembangkan wawasannya (Daharnis, Ardi, 2016)

Bimbingan konseling karir sangat diperlukan dalam menghadapi masa pensiun, dengan bimbingan karir dapat mempersiapkan individu tetap dapat berkarir walaupun dalam masa pensiun. Atau mempersiapkan diri dalam kegiatan-kegiatan lain yang mampu dalam mewujudkan manfaat pada setia orang dan dirinya sendiri.

KESIMPULAN

Bimbingan dan konseling karir sangat dibutuhkan untuk seseorang dimasa depannya. Konselor sebagai orang yang menjalankan bimbingan dan konseling karir haruslah memiliki pengetahuan dalam bidang karir, dimana konsep itu yang melandasi bahwa peran konselor sangat penting di kehidupan masyarakat saat sekarang ini. Karena kebutuhan akan bimbingan dan konseling bukan hanya dibutuhkan di lingkungan sekolah saja namun juga dibutuhkan oleh masyarakat, pekerja dan pensiunan. Karena populasi dimasyarakat sangatlah beragam dan sejumlah tipe serta ciri problem manusia yang makin meluas. Dengan problem itu maka diperlukan konselor sebagai profesi yang dapat membantu problema-problema manusia yang makin meluas sehingga dapat membantu manusia dalam mengembangkan potensinya dengan mandiri dan berkaca dari hal tersebut, maka konselor sangat diperlukan dalam bidang bimbingan karir.

REFERENSI

- Afdal, A (2015). kolaboratif: kerangka Kerja konselor Masa Depam. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 3(2)
- Afdal, A., suya, M., syamsu, S., & Uman, U.(2014). Bimbingan karir kolaboratif dalam pemantapan perencanaan karir siswa SMA, *Jurnal Konseling dan Pendidikan*
- Bimbingan, J., Penyuluhan, D. A. N., Ilmu, F., Dan, D., Komunikasi, I., Negeri, U. I., & Hidayatullah, S. (2010). *DI RUMAH SAKIT KETERGANTUNGAN OBAT (RSKO) JAKARTA DI RUMAH SAKIT KETERGANTUNGAN OBAT.*
- Daharnis, D., & aardi, Z. (2016). The compability Student Choice of Universitas Majoring; a Preliminary studies. *GUIDENA: Jurnal Ilmu pendidikan, Psikologi , Bimbingan dan Konselor*, 6(1)

- Ermayanti, S., & Abdullah, S.M. (2007). Hubungan antara persepsi terhadap dukungan social dengan penyesuaian diri pada masa pensiun. *Jurnal Ppsikologi Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta*.
- Fadli, R. P. (2017). Persepsi Siswa tentang Kesesuaian Perencanaan Arah Karir Berdasarkan Pilihan Keahlian Siswa Sekolah Menengah Kejuruan, *6(2)*, 74–82. <https://doi.org/10.24036/02017627578-0-00>
- Haryani, P. Y. (2008). Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan, 183–190.
- Khairun, D. Y., Sulastri, M. S., & Hafina, A. (n.d.). Kematangan Eksplorasi Karir Siswa.
- Marlina, E., & Ahmad, M. A. (2015). No Title, *1(1)*, 59–64.
- Nabila. (2015). Jurusan pendidikan ekonomi fakultas ekonomi universitas negeri semarang 2015.
- Rosyidi, H. (2015). Religiusitas dan Kebermaknaan Hidup Menjelang Masa Pensiun, *05(01)*, 67–92.
- Thayeb Manrihu, Mohammad. 1988. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yusuf, A. Muri. (2002). kiat sukses dalam karir. Padang: Ghalia indonesia
- Wibowo, D. A. (2015). konsep diri perempuan lansia pensiun.