

OPTIMALISASI KETERAMPILAN MANAJEMEN KARIER (CAREER MANAGEMENT SKILLS) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING

Andreas Rian Nugroho

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas
Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia

e-mail: a.riannugroho@gmail.com

Received: April, 2022

Accepted: Juni, 2022

Published: Juli, 2022

Abstract

The world of work is a complex thing. In determining career choices it takes great courage to choose and decide. The issue of the importance of building a good education system through collaboration can be done by improving the quality of Guidance and Counseling teacher services through facilitating students' career journeys. Career Management Skills (CMS) is an effort to compile a set of learning outcomes that will support individuals to develop their careers throughout the life span. Career management is part of individual personal, social and learning competencies, which include knowledge of one's capacities and interests and self-evaluation, planning and social skills, and engagement with learning. Career is not only something that is chosen but also needs to be built, through a series of learning and working experiences throughout their life

Keywords: *career management skills, career management skills, guidance and counseling teachers*

Abstrak

Dunia kerja merupakan suatu hal yang kompleks. Dalam menentukan pilihan karier dibutuhkan keberanian yang besar untuk memilih dan memutuskan. Isu pentingnya membangun sistem pendidikan yang baik melalui kolaborasi salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pelayanan guru Bimbingan dan Konseling melalui fasilitasi perjalanan karier peserta didik. Career Management Skills (CMS) adalah upaya menghimpun seperangkat hasil pembelajaran yang akan mendukung individu untuk mengembangkan karier mereka sepanjang rentang kehidupan. Manajemen karier merupakan bagian dari kompetensi pribadi, sosial dan pembelajaran individu, yang mencakup pengetahuan tentang kapasitas dan minat seseorang dan evaluasi diri, perencanaan dan keterampilan sosial, serta keterlibatan dengan pembelajaran. Karier bukan hanya sebagai sesuatu yang dipilih tetapi juga perlu dibangun, melalui serangkaian pengalaman belajar dan bekerja sepanjang hidup mereka

Kata Kunci: *keterampilan manajemen karier, career management skills, guru bimbingan dan konseling*

Citation: Nugroho, A. R. (2022). OPTIMALISASI KETERAMPILAN MANAJEMEN KARIER (CAREER MANAGEMENT SKILLS) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 105-116. <https://doi.org/10.33541/jmp.v11i2.4266>

PENDAHULUAN

Pendidikan selalu menjadi topik yang tidak pernah habis untuk dibicarakan. Pendidikan formal, informal, dan non formal menjadi alasan pendidikan ada dan dekat bersama kita. Proses pendidikan yang ideal tentunya akan memberikan manfaat yang besar bagi para peserta didik, salah satunya adalah teraktualisasinya potensi diri. Semakin banyak potensi yang teraktualisasi akan membuka peluang atau kesempatan bagi peserta didik untuk mampu menghadapi tantangan dalam kehidupan dan secara spesifik dalam dunia pekerjaan. Bangsa Indonesia dewasa ini memiliki tantangan yang cukup besar dalam menghadapi revolusi (perubahan yang sangat cepat) dalam berbagai bidang termasuk Pendidikan. Pergerakan revolusi secara global ini mensyaratkan adanya penguatan dalam bidang Pendidikan yang bermuara pada peningkatan kualitas lulusan atau semakin meningkatnya kualitas sumber daya manusia (SDM).

Keterbatasan suatu negara dalam meningkatkan kualitas pendidikan memiliki berbagai macam alasan. Hal-hal yang menjadi faktor penyebab suatu negara tertinggal dalam bidang pendidikan meliputi: *Pertama*, Keahlian guru atau tenaga pendidik yang tidak sesuai. Tidak sesuai-nya keahlian guru atau tenaga pendidik saat mengajar, dapat menyebabkan kualitas pendidikan menurun. Misal: guru Matematika mengajar Agama, guru Bimbingan dan Konseling mengajar matematika, dan seterusnya. Ketika guru atau tenaga pendidik mengajar tidak sesuai bidang atau keahliannya, maka apa yang diajarkan guru menjadi kurang mendalam. Akibatnya kualitas pendidikan menurun. *Kedua*, tidak memadainya sarana dan prasarana. Misalnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan di sekolah, seperti laboratorium, perpustakaan, buku pelajaran, papan tulis, meja dan kursi, dan masih banyak lagi. Tidak memadainya fasilitas ini bisa disebabkan oleh rendahnya anggaran pendidikan. *Ketiga*, Rendahnya kesadaran masyarakat untuk menempuh Pendidikan. Tingkat kesadaran masyarakat untuk menempuh pendidikan juga menjadi faktor penyebab sebagian negara di dunia masih tertinggal dalam bidang pendidikan. Kesadaran masyarakat berarti kemauan untuk menyekolahkan anak-anaknya atau menempuh pendidikan. Akibatnya orang lebih memilih bekerja dibanding menempuh Pendidikan (Putri, 2021). Mendikbud Ristek Nadiem Anwar Makarim (Hakim, 2022) menjelaskan saat ini rata-rata pendanaan setiap perguruan tinggi di Indonesia masih jauh dibandingkan negara lain. Dari pemaparannya disebutkan rata-rata pengeluaran pendanaan perguruan tinggi di Indonesia pada 2022 baru sebesar USD 2.000. Masih lebih rendah dari India sebesar USD 3.000, Malaysia USD 7.000, Jepang USD 8.000 bahkan Singapura senilai USD 15.000. Membandingkan antara Indonesia dengan India. Negara yang jumlah populasi jauh lebih besar dengan tingkat kemiskinan yang cukup tinggi tetapi memiliki rata-rata pengeluaran perguruan tinggi per lulusan, satu setengah kali lebih besar dari Indonesia. Bahkan dengan negara Malaysia, Indonesia juga masih tertinggal. Investasi pendidikan tinggi memiliki dampak terbesar dan tercepat dari semua investasi pendidikan untuk membangun ekonomi dan negara. Pendidikan di Indonesia tentunya terus berbenah diri untuk mampu memberikan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik. Pendidikan bukanlah menjadi tanggung jawab perorangan namun menjadi tugas dan tanggung jawab Bersama. Dengan kolaborasi yang baik tentunya berbanding lurus dengan meningkatnya kualitas Pendidikan termasuk bagaimana mempersiapkan karier peserta didik maupun mahasiswa setelah selesai mengenyam bangku Pendidikan.

Isu pentingnya membangun sistem pendidikan yang baik melalui kolaborasi salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pelayanan guru Bimbingan dan Konseling. Salah satu layanan yang memfasilitasi perjalanan karier peserta didik adalah layanan bimbingan maupun layanan konseling karier. Dalam kurun waktu beberapa dekade terakhir, istilah *pekerjaan* dan *karier* telah mengalami perubahan makna yang signifikan seperti yang disebutkan Anoraga, (1992); Herr, (2008); W. Patton & McMahon, (2015) tampak cerminan perubahan ekonomi, teknologi, dan sosial yang telah meningkatkan dinamisme dan kompleksitas pasar tenaga kerja kontemporer. Dengan perubahan yang cepat dan berkelanjutan dalam profil pekerjaan dan metode kerja jalur karier menjadi lebih beragam dan melibatkan lebih banyak transisi. Beberapa jenis pekerjaan yang naik daun di tahun 2022 meliputi; Data Analis dan Ilmuwan Data, Spesialis Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligent*) dan Mesin Pembelajaran, Manajer Umum dan Manajer Operasional, *Developer* dan *Analisis Software* dan Aplikasi, Profesional Penjualan dan Pemasaran, Spesialis *Big Data*, Spesialis Transformasi Digital, Spesialis Teknologi Baru, Spesialis Pengembangan Organisasi, dan Layanan

Andreas Rian Nugroho

OPTIMALISASI KETERAMPILAN MANAJEMEN KARIER
(*CAREER MANAGEMENT SKILLS*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING | 106

Teknologi Informasi (Rais, 2021). Bentuk pekerjaan yang tidak standar seperti pekerjaan paruh waktu dan jangka pendek serta wirausaha telah menjadi semakin umum. Untuk itu individu harus membekali diri dengan keterampilan yang diperlukan untuk kemampuan kerja seumur hidup (Barnes et al., 2020).

Berbicara tentang dunia kerja adalah hal yang kompleks. Dalam menentukan pilihan karier dibutuhkan keberanian yang besar untuk memilih dan memutuskan. Terlepas dari rencana pilihan karier di awal, individu tidak dapat bergantung pada pekerjaan seumur hidup. Bahkan, mereka tidak bisa memastikan area tersebut yang telah mereka pilih untuk bekerja di awal karier mereka akan tetap ada saat mereka pensiun. Individu perlu mengembangkan keterampilan, perilaku yang mendukung, dan syarat-syarat yang perlu mereka miliki untuk mampu memilih karier secara efektif dengan penuh percaya diri. Keterampilan Manajemen Karier atau *Career Management Skill* (CMS) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keterampilan, atribut, sikap dan pengetahuan yang dibutuhkan individu untuk mengelola karier mereka (Neary, S., Dodd, V. dan Hooley, T., 2015). CMS mendukung pergeseran paradigma dalam bimbingan seumur hidup yang meninggalkan paradigma "*test and tell*" atau pencocokan yang mendukung paradigma pembelajaran dan pengembangan (Jarvis, 2003).

Jarvis (2003) menjelaskan asumsi yang mendasari paradigma lama sebagai berikut: *Pertama*, Jelajahi minat, bakat, nilai, dll. (melalui tes dan bantuan profesional); *Kedua*, Jelajahi dunia kerja dengan menggunakan informasi terkini yang lengkap. *Ketiga*, Tentukan tujuan pekerjaan yang "paling sesuai" dengan mencocokkan ciri-ciri pribadi dengan pekerjaan; *Keempat*, Menyusun rencana untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan prasyarat; *Kelima*, Lulus, dapatkan pekerjaan yang aman, bekerja keras, menaiki tangga; *Keenam*, Pensiun semuda mungkin dengan pensiun penuh. Pendukung paradigma ini berargumen bahwa manajemen karier adalah sebuah proses pembelajaran dan pengembangan yang berlangsung sepanjang hidup (Super et al., 1996). Karier perlu dibangun bukan hanya dipilih. Proses pembangunan ini, setidaknya, merupakan proses pembelajaran dan pengembangan pribadi sehingga perlu dipelajari baik untuk membantu individu maupun untuk menyediakan kurikulum bagi mereka melalui layanan bimbingan karier.

Konsep *Career Management Skills* (CMS) adalah upaya menghimpun seperangkat hasil pembelajaran yang akan mendukung individu untuk mengembangkan karier mereka sepanjang rentang kehidupan. Paradigma pengembangan CMS menjadi salah satu tujuan utama dari bimbingan seumur hidup. Melalui pembinaan CMS dapat membekali individu untuk: mengakses dan menggunakan secara efektif berbagai produk manajemen karier dan pelayanan pada waktu dan tempat yang sesuai dengan kebutuhannya; mengidentifikasi peluang untuk mengembangkan tujuan pembelajaran dan keterampilan kerja mereka; memahami cara kerja pasar tenaga kerja: cara mendapatkan pekerjaan; untuk menghargai bagaimana dan mengapa industri dan pekerjaan individu di dalamnya berubah; dan keterampilan seperti apa mereka perlu maju; mengidentifikasi bagaimana mereka dapat berkembang di tempat kerja; dan lebih mampu mengambil keputusan karier, mengelola perubahan dan ketidakpastian perencanaan ke depan dan untuk membuat pilihan dengan percaya diri untuk diri mereka sendiri.

METODE PENELITIAN

Artikel ini ditulis melalui pendekatan penelitian kualitatif, yakni penelitian yang sistematis yang digunakan untuk mengkaji atau meneliti suatu obyek pada latar alamiah tanpa ada manipulasi di dalamnya dan tanpa ada ujian hipotesis. Penelitian merupakan rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka pemecahan suatu permasalahan. Hasil penelitian tidak dimaksudkan sebagai suatu pemecahan (solusi) langsung bagi permasalahan yang dihadapi karena penelitian merupakan bagian dari usaha pemecahan masalah yang lebih besar. Fungsi penelitian adalah mencari penjelasan dan jawaban terhadap permasalahan serta memberikan alternatif bagi kemungkinan yang dapat digunakan untuk pemecahan masalah. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu. Istilah cara ilmiah menunjukkan arti bahwa kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional dalam penelitian adalah bahwa penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, bukan hasil mediasi. Empiris adalah bahwa kegiatan penelitian dapat diamati oleh indera manusia

Andreas Rian Nugroho

OPTIMALISASI KETERAMPILAN MANAJEMEN KARIER
(*CAREER MANAGEMENT SKILLS*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING | 107

sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Adapun sistematis adalah bahwa proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Penelitian ini termasuk jenis penelitian pustaka (*library research*), yakni penelitian yang objek kajiannya menggunakan data pustaka berupa buku-buku sebagai sumber datanya. Penelitian ini dilakukan dengan membaca, menelaah, dan menganalisis berbagai literatur (buku, hasil penelitian).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah keterampilan manajemen karier atau *career management skills* (CMS) secara luas mengacu pada kegiatan menghimpun informasi terkait karakteristik dan kemampuan pribadi yang memungkinkan seseorang untuk merencanakan dan mengejar peluang hidup, belajar dan bekerja (SDS, 2012: 1). Konsep ini didasarkan pada teori-teori pembelajaran sosial dan pembelajaran karier, keduanya menekankan perlunya praktik pengembangan karier untuk melihat kemampuan pengembangan keputusan karier sebagai proses pembelajaran yang mana pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dalam hal mengelola karier diinginkan (Krumboltz, 1994; Law, 1996). Menurut ELGPN (2015), "CMS adalah kompetensi yang membantu individu untuk mengidentifikasi keterampilan mereka yang ada, mengembangkan tujuan pembelajaran karier dan mengambil tindakan untuk meningkatkan karier mereka.

Manajemen karier merupakan bagian dari kompetensi pribadi, sosial dan pembelajaran individu, yang mencakup pengetahuan tentang kapasitas dan minat seseorang dan evaluasi diri, perencanaan dan keterampilan sosial, serta keterlibatan dengan pembelajaran, kapasitas untuk menganalisis informasi tentang pembelajaran dan peluang kerja dalam kaitannya dengan pengetahuan diri dan kapasitas untuk membuat keputusan karier dan transisi yang sukses. Dalam arti luas, ini berarti menetapkan tujuan karier yang realistis dan bermakna secara pribadi; mengartikulasikan dan bertindak berdasarkan kesempatan belajar seumur hidup dan keputusan kerja strategis yang mendukung tujuan karier; menilai keseimbangan kerja-kehidupan; dan mengakui hubungan antara pekerjaan, masyarakat, dan ekonomi (Bridgstock, 2009).

Pengembangan CMS

Dalam upaya untuk mengintegrasikan CMS ke dalam kurikulum sekolah, beberapa negara telah mengembangkan kerangka kerja yang menyusun dan menentukan keterampilan karier seperti Finlandia, Austria, Jerman, dan Lithuania. Tujuan dari kerangka kerja ini adalah untuk memperluas pemahaman tentang panduan karier di luar pilihan pendidikan dan karier, menekankan perspektif pembelajaran yang mempromosikan dan menetapkan kondisi yang sesuai untuk akuisisi CMS. Klasifikasi CMS yang ada bervariasi di sekitar inti umum menurut kurikulum nasional dan regional. Salah satu kerangka teoritis yang terkenal untuk pembelajaran CMS adalah apa yang disebut model DOTS (Law, 1996; Law & Watts, 1977), yang menentukan proses dan isi kompetensi belajar yang mendukung (a) pengambilan keputusan, (b) kesadaran peluang, (c) keterampilan transisi, dan (d) kesadaran diri.

Dalam praktiknya, *Kesadaran diri* mengacu pada keunggulan dan pemahaman diri individu dalam istilah yang relevan dengan karier; *kesadaran peluang* mengacu pada pengetahuan seseorang tentang peluang dan tuntutan kerja; *pengambilan keputusan* mengacu pada keterampilan yang diperlukan untuk membuat pilihan realistis mengenai pendidikan, pelatihan, dan peluang kerja; dan *keterampilan transisi* mengacu pada kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berpindah dari satu fase karier ke berikutnya (Law & Watts, 1977; Watts & Hawthorn, 1992). Meskipun beberapa negara berusaha untuk memasukkan elemen CMS dalam program pendidikan karier untuk orang dewasa dan anak, Sultana (2013) berpendapat bahwa hanya sedikit dari mereka yang telah mengembangkan strategi yang tepat untuk menilai pembelajaran CMS. Pilihan strategi penilaian menghadirkan tantangan yang kuat karena harus mengatasi proses dan hasil, karena pembelajaran karier dalam set pendidikan formal sering menyebar daripada "subjek" yang berdiri sendiri (A. Barnes, 2009; Sultana, 2012, 2013). Oleh karena itu, ketidakmampuan penilaian CMS merupakan masalah yang signifikan, paling tidak karena menyiratkan bahwa bukan bidang

Andreas Rian Nugroho

OPTIMALISASI KETERAMPILAN MANAJEMEN KARIER
(*CAREER MANAGEMENT SKILLS*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING | 108

pembelajaran yang penting, hal itu merusak motivasi di antara penyedia program dan peserta didik (Sultana, 2013).

Berikut paparan keberhasilan implementasi CMS di Austria, Jerman, dan Lithuania (Gravina dan Lovšin, 2012)

Keberhasilan implementasi CMS di Austria

Portofolio bakat/karier di sekolah. Melalui portofolio bakat/karier, siswa menemukan dan mengembangkan kekuatan dan bakat mereka. Guru mendorong mereka untuk mengumpulkan bukti-bukti kemampuan dan minat mereka, termasuk sertifikat yang dimiliki, dan dokumen dari dalam dan luar sekolah, kemudian disajikan dalam portofolio bakat berdasarkan model pengayaan seluruh sekolah (<http://www.gifted.uconn.edu/>). Portofolio adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan dan merekam informasi tentang kemampuan dan minat. Siswa mengembangkannya secara mandiri, sedangkan guru/konselor/fasilitator melayani dalam proses peninjauan portofolio. Siswa sendiri yang memutuskan apa yang ingin mereka sertakan. Bukti kemampuan dapat berfokus pada keterampilan tertentu, olahraga, sejarah, matematika/logika, bahasa, ilmu fisika, komputer, bisnis, pertunjukan musik, komposisi musik, dan nilai kursus. Siswa juga dapat memasukkan gelar, makalah umpan balik dari interaksi dengan orang lain, sampel selesai penugasan, dan pengamatan dan penilaian berbasis kinerja lainnya. Dalam prosesnya, para siswa perlu mengembangkan keterampilan seperti refleksi dan evaluasi, tujuan utamanya adalah untuk mendorong masing-masing siswa untuk memilih pekerjaan atau studi pertamanya berdasarkan kesadaran kompetensi pribadi. Jika ada krisis ekonomi, orang tersebut telah dilatih untuk tidak melakukannya menyerah, melainkan untuk mencerminkan percaya diri pada pribadi potensi dan untuk melanjutkan jalan hidupnya.

Keberhasilan implementasi CMS di Jerman

Pendidikan orang dewasa: Profilpass. ProfilPASS® adalah instrumen portofolio untuk secara sistematis meninjau kehidupan seseorang dengan cara mencatat dan menilai kompetensi serta kemampuan pribadi. Hal ini mendukung siswa menyadari kekuatan dan kelemahan pribadi. ProfilPASS menilai dan mengevaluasi kompetensi dan kemampuan yang telah diperoleh dalam segala aspek kehidupan: pelatihan kejuruan, pekerjaan, waktu senggang, pekerjaan keluarga, dll. Alat ini terutama berfokus pada kompetensi yang diperoleh secara informal dan konteks pembelajaran nonformal. Hal ini mendukung pemerolehan dan pengembangan serta penilaian diri melalui refleksi dan evaluasi intensif kekuatan pribadi, kompetensi dan minat, serta melalui penetapan tujuan dan bagian tambahan tentang keterampilan untuk proses aplikasi. Orientasi karier dan CMS adalah konten utama. Untuk memfasilitasi, mendukung dan mendokumentasikan proses pembelajaran di bidang ini, portofolio Berufswahlpass (paspor pilihan karier) digunakan di 12 negara. 16 Länder, terintegrasi dalam pelajaran. Situs ini tidak hanya mencakup berbagai penawaran, mitra, dan informasi untuk orientasi karier, tetapi juga membantu untuk menilai dan mengevaluasi kekuatan dan minat pribadi melalui diri dan penilaian eksternal. Dengan demikian berusaha untuk menilai pembelajaran karier dan mendorong refleksi kritis dan pertukaran dengan peserta didik lainnya. Melalui pendekatan portofolio yang berorientasi pada sumber daya, kesadaran diri, harga diri dan *self-efficacy* juga diperkuat. Proses orientasi karier dan perencanaan dan akuisisi CMS didukung dan dinilai melalui bimbingan karier, juga melalui kerjasama dengan layanan bimbingan.

Keberhasilan implementasi CMS di Lithuania

Peran penting dalam sistem layanan manajemen karier bagi mahasiswa di perguruan tinggi diberikan untuk memantau karier lulusan dan layanan manajemen karier. Pemantauan sistem melengkapi sistem layanan manajemen karier. Layanan manajemen karier untuk siswa meliputi:

1. Pendidikan karier – mengembangkan siswa kompetensi manajemen karier (pengetahuan, keterampilan dan sikap).
2. Evaluasi karier – membantu siswa memperoleh dan menerapkan pengetahuan tentang ciri-ciri pribadi relevan untuk pengembangan karier.
3. Konseling karier – membantu siswa memecahkan masalah masalah karier.
4. Eksplorasi peluang karier – membantu siswa memperoleh dan menerapkan pengetahuan tentang peluang karier dalam proses pengembangan karier.

Andreas Rian Nugroho

OPTIMALISASI KETERAMPILAN MANAJEMEN KARIER
(*CAREER MANAGEMENT SKILLS*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING | 109

5. Pencarian kerja – membantu siswa memperoleh keterampilan mencari kerja dan mencari pekerjaan yang mana memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

"Dunia kerja itu kompleks. Terlepas dari kebijaksanaan pilihan karier awal, individu tidak dapat bergantung pada pekerjaan seumur hidup. Bahkan, mereka tidak bisa memastikan bahwa bidang yang telah mereka pilih untuk bekerja di awal karier mereka akan tetap ada ketika mereka pensiun. Mereka juga harus mengembangkan keterampilan, perilaku, dan atribut yang akan mendukung mereka untuk menjadi percaya diri atas kariernya saat ini" (Neary, S., Dodd, V. dan Hooley, T., 2015). Secara tradisional 'karier' berarti kemajuan ke atas dalam suatu jabatan atau profesi. Untuk beberapa waktu konsep tradisional ini telah terfragmentasi. Organisasi yang didorong oleh teknologi dan globalisasi, kurang bersedia untuk membuat komitmen jangka panjang kepada individu. Di mana mereka melakukannya, itu adalah imbalan atas fleksibilitas tentang peran dan tugas yang akan dilakukan individu.

Bagi individu yang ingin mempertahankan kemampuan kerja mereka, penting bagi mereka untuk meninjau dan mengembangkan keterampilan mereka secara teratur sepanjang jalur karier mereka. Karier bukan hanya sebagai sesuatu yang 'dipilih' tetapi sebagai dibangun, melalui serangkaian pengalaman belajar dan bekerja yang diputuskan sepanjang hidup mereka. Hal ini menegaskan individu untuk menjadi agen aktif yang mengambil lebih banyak tanggung jawab untuk pengembangan karier mereka sendiri, pada gilirannya membutuhkan keterampilan untuk mengelola jalur karier yang berbeda di mana perubahan pekerjaan yang relatif sering dapat terjadi.

CMS membekali individu untuk:

1. Mengakses dan menggunakan secara efektif berbagai produk dan layanan manajemen karier pada waktu dan tempat yang sesuai dengan kebutuhan mereka;
2. Mengidentifikasi peluang untuk mengembangkan tujuan pembelajaran dan keterampilan kerja mereka;
3. Memahami cara kerja pasar tenaga kerja: cara mencari pekerjaan; untuk menghargai bagaimana dan mengapa industri dan pekerjaan individu di dalamnya berubah; dan keterampilan seperti apa yang mereka butuhkan untuk memungkinkan mereka berkembang dan maju;
4. Mengidentifikasi bagaimana mereka dapat berkembang di tempat kerja; dan
5. Lebih mampu mengambil keputusan karier, mengelola perubahan dan ketidakpastian dengan perencanaan ke depan dan membuat pilihan yang percaya diri untuk diri mereka sendiri.

Berikut merupakan ringkasan kerangka *Career Management Skills* (CMS) (Skill Development Scotland, 2017)

Diri (<i>Self</i>)	Kekuatan (<i>Strengths</i>)
<p>Mengetahui siapa Anda dan bagaimana Anda beradaptasi dengan masyarakat</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saya mengembangkan dan mempertahankan citra diri yang positif. ✓ Saya menjaga keseimbangan diri saya dalam kehidupan, pembelajaran, dan peran kerja saya. ✓ Saya menyesuaikan perilaku saya dengan dengan berbagai konteks. ✓ Saya menyadari bagaimana saya berubah dan tumbuh sepanjang hidup. ✓ Saya membuat keputusan karier yang positif. 	<p>Mengetahui apa yang Anda kuasai, dan bagaimana memanfaatkan kekuatan itu sebaik mungkin</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saya menyadari keterampilan, kekuatan, dan pencapaian saya ✓ Saya membangun kekuatan dan pencapaian saya. ✓ Saya percaya diri, ulet dan mampu belajar ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik atau seperti yang diharapkan. ✓ Saya memanfaatkan pengalaman saya dan kesempatan belajar formal dan informal untuk menginformasikan dan mendukung pilihan karier saya.
Cakrawala (<i>Horizons</i>)	Jaringan (<i>Networks</i>)
<p>Mengetahui ke mana Anda bisa menentukan tujuan hidup dan bagaimana meraihnya</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saya memahami bahwa ada berbagai macam kesempatan belajar dan bekerja yang dapat saya jelajahi dan terbuka untuk saya. ✓ Saya memahami bagaimana menemukan dan mengevaluasi informasi serta dukungan untuk membantu perkembangan karier saya. ✓ Saya percaya diri dalam menanggapi dan mengelola perubahan dalam kehidupan dan peran pekerjaan saya. ✓ Saya kreatif dan giat dalam pendekatan pengembangan karier saya. ✓ Saya mengidentifikasi bagaimana kehidupan saya, pekerjaan saya, komunitas saya dan masyarakat saya berinteraksi. 	<p>Mengetahui cara membangun hubungan, mencari bantuan dan memanfaatkan jaringan sosial</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saya berinteraksi dengan penuh percaya diri dan efektif bersama orang lain untuk membangun hubungan. ✓ Saya menggunakan informasi dan hubungan untuk menciptakan, dan memelihara pekerjaan. ✓ Saya mengembangkan dan memelihara serangkaian hubungan yang penting bagi perjalanan karier saya.

Secara lebih lengkap di bawah ini diuraikan terkait aktivitas pencapaian tujuan CMS tentang diri, kekuatan, cakrawala, dan jaringan.

Diri sendiri (*Self*)

Saya mengembangkan dan mempertahankan citra diri yang positif melalui:

- ✓ Mengetahui siapa saya (dalam hal kekuatan, keterampilan, pengalaman, dll.)
- ✓ Menyadari perilaku dan sikap saya dan apa yang telah mempengaruhi perkembangan mereka

- ✓ Mempertimbangkan bagaimana citra diri/harga diri saya sesuai dengan konteks sosial dan budaya
- ✓ Mengadopsi perilaku yang mencerminkan sikap positif terhadap diri sendiri
- ✓ Memahami bagaimana konsep/kesadaran diri saya berdampak pada pencapaian tujuan dan keputusan pribadi, sosial, pendidikan, dan kejuruan saya
- ✓ Memahami pentingnya umpan balik, dan mampu memberi dan menerimanya

Saya menjaga keseimbangan yang tepat untuk saya dalam peran hidup, pembelajaran, dan pekerjaan saya

- ✓ Menyadari berbagai peran yang mungkin saya miliki dalam hidup
- ✓ Menyadari imbalan dan tanggung jawab yang terkait dengan setiap peran saya
- ✓ Memahami bagaimana peran yang berbeda ini membutuhkan jumlah energi, partisipasi, dan motivasi yang berbeda
- ✓ Memahami bagaimana berbagai peran kehidupan dan pekerjaan saya memengaruhi masa depan atau gaya hidup pilihan saya
- ✓ Memahami bagaimana pilihan yang saya buat dapat berdampak pada orang lain, dan mampu bernegosiasi dengan orang lain sehubungan dengan pilihan tersebut
- ✓ Mampu menentukan nilai pekerjaan, keluarga, dan aktivitas santai untuk diri sendiri
- ✓ Mampu menentukan jenis pekerjaan, keluarga, dan aktivitas rekreasi yang dapat berkontribusi pada kehidupan yang seimbang

Saya menyesuaikan perilaku saya agar sesuai dengan berbagai konteks. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Mengenali bagaimana konteks dan ekspektasi orang lain dapat berdampak pada perilaku saya
- ✓ Menyadari bagaimana waktu perubahan sering menuntut saya untuk beradaptasi atau mengembangkan perilaku saya
- ✓ Menggunakan kecerdasan emosional dan sosial untuk mendukung keterlibatan saya dalam berbagai konteks

Saya menyadari bagaimana saya berubah dan tumbuh sepanjang hidup. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Memahami bahwa motivasi dan aspirasi saya berubah seiring dengan perubahan hidup saya
- ✓ Menyadari bagaimana perubahan dan pertumbuhan saling terkait dengan kesehatan/kesejahteraan mental, sosial, dan fisik saya dan berusaha untuk mengelola kesehatan dan kesejahteraan saya sesuai dengan itu
- ✓ Menyadari bagaimana perubahan terkait pekerjaan dapat berdampak pada kehidupan saya yang lebih luas dan mungkin membutuhkan perubahan hidup
- ✓ Mengambil langkah aktif untuk mengelola perubahan di semua bidang kehidupan saya
- ✓ Mengambil inisiatif untuk membentuk perubahan dalam hidup, hubungan, dan pekerjaan saya

Saya membuat keputusan karier yang positif. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Memahami bagaimana pilihan dibuat
- ✓ Memahami bagaimana keyakinan dan sikap pribadi saya memengaruhi keputusan saya
- ✓ Menyadari apa yang mungkin mengganggu pencapaian tujuan saya, dan mengembangkan strategi untuk mengatasi hambatan tersebut
- ✓ Menerapkan strategi pemecahan masalah untuk isu-isu terkait karier
- ✓ Mampu mengevaluasi dampak dari keputusan saya pada diri saya sendiri, pada orang lain dan komunitas saya dan masyarakat luas

Kekuatan (*Strength*)

Saya menyadari keterampilan, kekuatan, dan pencapaian saya. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Merefleksikan keterampilan, kekuatan, dan pengalaman saya, dan mempertimbangkan bagaimana mereka berinteraksi
- ✓ Mengenali dan merekam prestasi saya. Mencari umpan balik dan memanfaatkan wawasan orang lain

- ✓ Memanfaatkan secara kritis inventori minat, psikometri, dan alat lain yang mendukung perolehan wawasan pribadi
- ✓ Memahami bagaimana keterampilan, kekuatan, dan pengalaman saya dapat berkontribusi pada kelompok dan masyarakat luas

Saya membangun kekuatan dan pencapaian saya. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Mengetahui cara menggunakan dan meningkatkan kekuatan dan pencapaian saya
- ✓ Akan mengenali dan mengartikulasikan pengalaman dan pencapaian saya
- ✓ Mampu memprioritaskan dan membuat keputusan tentang di mana harus memfokuskan pembelajaran, aktivitas, dan pengembangan pribadi saya
- ✓ Mampu mempertimbangkan apakah lingkungan belajar tepat bagi saya

Saya percaya diri, ulet dan mampu belajar ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik atau seperti yang diharapkan. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Mampu beradaptasi dengan perubahan saat saya menghadapinya
- ✓ Mampu mengelola dampak krisis
- ✓ Mampu memanfaatkan peluang dan tantangan secara maksimal
- ✓ Mengetahui dan memahami hak-hak saya, dan mampu mengklaimnya dan memastikan bahwa hak-hak itu dihormati
- ✓ Bersedia untuk mendorong atau terlibat dengan perubahan
- ✓ Mampu terlibat dalam perencanaan kontingensi karier dan bergerak melampaui rencana saya yang sudah ada
- ✓ Mampu mengungkapkan perasaan saya dan meminta bantuan dan dukungan

Saya memanfaatkan pengalaman saya dan peluang belajar formal dan informal untuk menginformasikan dan mendukung pilihan karier saya. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Mengetahui tentang pilihan studi dan implikasi dari pilihan saya
- ✓ Mengetahui tentang berbagai rute melalui pembelajaran dan perbedaannya
- ✓ Memahami bagaimana keterampilan dapat dialihkan
- ✓ Memahami hubungan antara tingkat pendidikan dan pilihan belajar atau pekerjaan yang terbuka bagi saya
- ✓ Memahami cara menggunakan kekuatan, keterampilan, dan pengetahuan saya
- ✓ Melakukan kegiatan belajar terus menerus
- ✓ Menunjukkan perilaku dan sikap yang berkontribusi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional saya

Cakrawala (*Horizons*)

Saya memahami bahwa ada berbagai kesempatan belajar dan bekerja yang dapat saya jelajahi dan terbuka untuk saya. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Memahami bahwa jalur karier saya mencerminkan serangkaian pilihan
- ✓ Menyadari stereotip, bias dan perilaku diskriminatif yang membatasi individu dalam peran kerja tertentu
- ✓ Mampu mempertimbangkan dan menantang aspirasi / tujuan saya
- ✓ Mampu memanfaatkan dan terlibat dengan berbagai panutan
- ✓ Mampu menggunakan teknologi untuk mendukung eksplorasi karier
- ✓ Mampu mengeksplorasi alternatif dalam situasi pengambilan keputusan
- ✓ Mampu mengembangkan serangkaian skenario kreatif untuk masa depan pilihan saya
- ✓ Mendemonstrasikan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk menilai/mengevaluasi kesempatan kerja dan belajar

Saya tahu bagaimana menemukan dan mengevaluasi informasi dan dukungan untuk membantu perkembangan karier saya. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Mengetahui di mana dan bagaimana mengakses informasi karier yang terpercaya
- ✓ Mengetahui cara menggunakan berbagai sumber informasi karier
- ✓ Mengetahui cara menggunakan pengaturan dan sumber daya yang berbeda untuk mempelajari tentang peran dan alternatif pekerjaan

Andreas Rian Nugroho

OPTIMALISASI KETERAMPILAN MANAJEMEN KARIER
(*CAREER MANAGEMENT SKILLS*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING | 113

- ✓ Mengetahui cara menemukan, menafsirkan, mengevaluasi, dan menggunakan informasi tentang belajar dan bekerja
- ✓ Mengetahui bagaimana menggunakan teknologi untuk menemukan sumber daya yang mendukung pengetahuan dan pengembangan karier saya
- ✓ Mengetahui cara menganalisis dan mengevaluasi berbagai sumber informasi

Saya percaya diri dalam menanggapi dan mengelola perubahan dalam hidup serta peran pekerjaan saya. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Memahami perubahan peran hidup orang-orang dalam lingkungan kerja dan keluarga
- ✓ Memahami bagaimana kontribusi saya, baik di dalam maupun di luar rumah, penting bagi keluarga saya dan masyarakat luas
- ✓ Memahami bagaimana individu dapat bergerak melalui berbagai peran dalam pembelajaran dan pasar tenaga kerja
- ✓ Memahami bagaimana hubungan saya yang berubah dengan struktur organisasi mengharuskan saya memanfaatkan kekuatan saya dengan cara yang berbeda
- ✓ Menjelajahi kehidupan non-tradisional dan bekerja skenario dan memeriksa kemungkinan mempertimbangkan skenario tersebut untuk diri saya sendiri

Saya kreatif dan giat dalam cara saya mendekati pengembangan karier saya

Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Mampu mempengaruhi dan mendorong perubahan dalam berbagai konteks kehidupan
- ✓ Mampu berpikir kreatif dan inovatif untuk mengeksplorasi dan memecahkan masalah dalam konteks yang berbeda
- ✓ Mampu menyeimbangkan pengambilan risiko dengan pengelolaan risiko
- ✓ Memahami bagaimana bisnis dan organisasi berinovasi dan berubah
- ✓ Mampu membuat koneksi, melihat hubungan dan membayangkan kemungkinan
- ✓ Mampu merefleksikan secara kritis ide dan hasil

Saya mengidentifikasi bagaimana hidup saya, pekerjaan saya, komunitas saya dan masyarakat saya berinteraksi. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Memahami bagaimana pekerjaan dapat memuaskan kebutuhan saya
- ✓ Memahami bagaimana pekerjaan berkontribusi pada komunitas saya dan masyarakat luas
- ✓ Memahami bagaimana kebutuhan dan fungsi masyarakat mempengaruhi pasokan barang dan jasa
- ✓ Memahami bagaimana tren ekonomi dan sosial memengaruhi pekerjaan dan kesempatan belajar saya
- ✓ Memahami dampak pekerjaan terhadap gaya hidup saya
- ✓ Memahami bagaimana bisnis dan organisasi beroperasi
- ✓ Mampu menentukan nilai/pentingnya pekerjaan bagi diri sendiri
- ✓ Memahami sifat ekonomi global dan dampaknya terhadap individu dan masyarakat
- ✓ Memahami bagaimana pekerjaan dan konsumsi dapat berdampak pada masyarakat dan lingkungan.

Jaringan (*Networking*)

Saya berinteraksi dengan percaya diri dan efektif dengan orang lain untuk membangun hubungan

Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Memahami dan mendemonstrasikan keterampilan komunikasi interpersonal dan kelompok yang memungkinkan saya untuk membantu / bekerja dengan orang lain
- ✓ Mengetahui cara menghadapi tekanan teman sebaya, dan memahami bagaimana perilaku saya dan perilaku orang lain terkait
- ✓ Memahami pentingnya hubungan positif dalam kehidupan pribadi dan profesional saya
- ✓ Menghormati keberagaman
- ✓ Mampu mengungkapkan perasaan pribadi, reaksi dan ide dengan cara yang tepat

Andreas Rian Nugroho

OPTIMALISASI KETERAMPILAN MANAJEMEN KARIER
(*CAREER MANAGEMENT SKILLS*) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING | 114

- ✓ Mengetahui bagaimana memecahkan masalah interpersonal

Saya menggunakan informasi dan hubungan untuk membuat, dan memelihara pekerjaan. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Mengkomunikasikan keterampilan saya kepada orang lain
- ✓ Memahami pentingnya kualitas pribadi dalam mengamankan, berkreasi dan bertahan dalam pekerjaan
- ✓ Memahami bahwa keterampilan dan pengalaman dapat dialihkan ke berbagai lingkungan kerja
- ✓ Mengetahui cara menemukan, menafsirkan, dan menggunakan informasi pasar tenaga kerja
- ✓ Mengembangkan keterampilan pencarian kerja
- ✓ Memahami nilai kerja sukarela dalam membangun jaringan untuk bekerja, belajar, dan hidup
- ✓ Mengembangkan hubungan dan jaringan untuk mendukung pekerjaan yang aman dan mengembangkan karier saya

Saya mengembangkan dan memelihara berbagai hubungan yang penting untuk perjalanan karier saya. Saya mendemonstrasikannya dengan:

- ✓ Mengetahui bagaimana dan kapan menghubungi orang yang dapat memberikan informasi tentang pekerjaan dan kesempatan belajar
- ✓ Memiliki kemampuan untuk bekerja dengan orang lain dalam berbagai peran
- ✓ Membangun dan menggunakan jaringan rekan yang mendukung
- ✓ Mengetahui cara menggunakan teknologi untuk mendukung pengembangan dan pemeliharaan jejaring sosial
- ✓ Mengenali kapan dan bagaimana melihat melampaui jejaring sosial langsung saya dan menggunakan ini untuk mendukung pengembangan karier
- ✓ Mampu membangun hubungan dengan calon pemberi kerja dan penyedia pembelajaran

KESIMPULAN

Career Management Skills (CMS) adalah upaya menghimpun seperangkat hasil pembelajaran yang akan mendukung individu untuk mengembangkan karier mereka sepanjang rentang kehidupan. Paradigma pengembangan CMS menjadi salah satu tujuan utama dari bimbingan seumur hidup. Melalui pembinaan CMS dapat membekali individu untuk: mengakses dan menggunakan secara efektif berbagai produk manajemen karier dan pelayanan pada waktu dan tempat yang sesuai dengan kebutuhannya; mengidentifikasi peluang untuk mengembangkan tujuan pembelajaran dan keterampilan kerja mereka; memahami cara kerja pasar tenaga kerja: cara mendapatkan pekerjaan; untuk menghargai bagaimana dan mengapa industri dan pekerjaan individu di dalamnya berubah; dan keterampilan seperti apa mereka perlu maju; mengidentifikasi bagaimana mereka dapat berkembang di tempat kerja; dan lebih mampu mengambil keputusan karier, mengelola perubahan dan ketidakpastian perencanaan ke depan dan untuk membuat pilihan dengan percaya diri untuk diri mereka sendiri. Konsep dan implementasi CMS yang telah dilakukan di negara-negara Eropa menjadi saran dan penegasan tentang pentingnya memperdalam keterampilan manajemen karier, sehingga diperlukan adaptasi serta memberi penekanan akan pentingnya penghimpunan data melalui portofolio serta refleksi yang mendalam dalam membantu siswa maupun mahasiswa menentukan karier di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anoraga. (1992). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
2. Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: Trends, challenges, and opportunities* [Final report]. European Commission. <https://doi.org/10.2767/91185>
3. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). (2015). *The guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: A reference framework for the EU and for the Commission* (ELGPN Tools No. 6).

Andreas Rian Nugroho

OPTIMALISASI KETERAMPILAN MANAJEMEN KARIER
(CAREER MANAGEMENT SKILLS) GURU BIMBINGAN DAN KONSELING | 115

4. Gravina, Dorianne dan Lovšin, Miha . (2012). *Career Management Skills Factors In Implementing Policy Successfully*. Finlandia: The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/Gravina_and_Lovsin_cms_concept_note_web.pdf/
5. Hakim, Arief Rahman. (2022). Dana Pendidikan Perguruan Tinggi Indonesia Masih Tertinggal dari Negara Lain. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4996356/dana-pendidikan-perguruan-tinggi-indonesia-masih-tertinggal-dari-negara-lain>
6. Herr, E. (2008). Social contexts for career guidance throughout the world. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 45–67). Springer.
7. Jarvis, P. (2003). Career Management Paradigm Shift: Prosperity for Citizens, Windfalls for Governments. Paper produced for NATCON 2003.
8. Neary, S., Dodd, V. dan Hooley, T. (2015). *Understanding Career Management Skills: Findings From the First Phase of the CMS Leader Project*. <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Understanding-career-management-skills-Final-Feb-2016.pdf>
9. Patton, W., & McMahon, M. (2015). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Sense Publishers
10. Putri, VKM (2021). Faktor Penyebab Sebagian Negara Tertinggal dalam Bidang Pendidikan. <https://www.kompas.com/skola/read/2021/09/23/143000669/faktor-penyebab-sebagian-negara-tertinggal-dalam-bidang-pendidikan>.
11. Rais, Muhammad Azka. (2021). Pekerjaan dan Keterampilan yang Dibutuhkan Tahun 2022. <https://www.ruangkerja.id/blog/pekerjaan-dan-keterampilan-yang-dibutuhkan-tahun-2022>
12. Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
13. Skill Development Scotland. (2017). Career Education Standard 3-18 (Learning Resource 3: Introduction to Career Management Skills). Skotlandia: Foghlam Alba Education Scotland. <https://education.gov.scot/nih/Documents/dyw23-learning-resource-3-career-management-skills.pdf>
14. Skills Development Scotland (SDS). (2012). *Careers management skills framework for Scotland*.
15. Super, D. E., Savickas, M. L. and Super, C. M. (1996). The Life-space Approaches to Career. In: D. Brown, L. Brooks and Associates, *Career Choice and Development*, 3rd Ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1996: 121-178.