

KONSELING KARIER *LIFE DESIGN*: SOLUSI TEPAT INTERVENSI KARIER DI ERA DISRUPSI

YOHANES*

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Pendidikan dan Bahasa,
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Abstrak

Dalam era disrupsi saat ini para pekerja menghadapi ketidakstabilan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan dunia kerja yang cepat dan radikal. Ketidakpastian tentang pekerjaan menuntut pekerja untuk mampu mengembangkan karakteristik diri yang tangguh sehingga memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap suatu perubahan. Individu yang menghadapi masalah ketidakstabilan pekerjaan dan sering berubah-ubah jenis pekerjaannya akan sangat membutuhkan bantuan dari konselor karier. Jenis bantuan yang dibutuhkan adalah konseling karier pada pekerja abad 21 yang berbeda dari pendekatan konseling karier yang ada sebelumnya.

Dua paradigma utama dalam intervensi karier yaitu Bimbingan Pekerjaan (*Vocational Guidance*) dan Pendidikan Karier (*Career Education*) dianggap kurang memadai untuk memenuhi tuntutan masyarakat di era teknologi komunikasi dan informasi yang telah merubah tatanan hidup mereka. Inilah yang melatarbelakangi munculnya paradigma baru yang disebut konseling karier berbasis *Life Design*. Konseling karier berbasis paradigma *Life Design* atau sering disebut Konseling Konstruksi Karier dianggap sebagai solusi tepat untuk menangani permasalahan karier di era disrupsi karena konseling konstruksi karier memiliki keunggulan yaitu: bertujuan untuk mengkonstruksi keterampilan-keterampilan hidup yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam menghadapi perubahan yang cepat dan radikal, dan memfokuskan pada kemampuan individu untuk aktif mengkonstruksi atau menyusun pengalaman dan pengetahuan melalui cerita dan bahasa. Paradigma konseling karier berbasis *Life Design* menitikberatkan pada fleksibilitas, kesiapan bekerja, komitmen, kecerdasan emosional, dan proses belajar seumur hidup.

Kata-kata kunci: Konseling Karier berbasis *Life Design*, Konseling Konstruksi Karier, Bimbingan Pekerjaan, Pendidikan Karier

Abstract

In the current era of disruption, workers face job instability as the result of rapid and radical changes in the world of work. Uncertainty about work requires workers to be able to develop strong self-characteristics so that they have a high ability to adapt to change. Individuals who face the problem of job instability and frequently change job types will really need help from a career counselor. The type of assistance needed is career counseling for 21st century workers which is different from previous career counseling approaches.

The two main paradigms in career intervention, namely Vocational Guidance and Career Education, are considered inadequate to meet people's demands in the era of communication and information technology which has changed their way of life. This is the background to the emergence of a new paradigm called Life Design-based career counseling. Career counseling based on the Life Design paradigm or often called Career Construction Counseling is considered the right solution for dealing with career problems in the era of disruption because career construction counseling has the advantage of: it aims to construct life skills that every individual must have in facing rapid and radical changes, and focuses on an individual's ability to actively construct or structure experiences and knowledge through stories and language. The Life Design-based career counseling paradigm focuses on flexibility, work readiness, commitment, emotional intelligence, and lifelong learning processes.

Key words: Life Design-based Career Counseling, Career Construction Counseling, Job Guidance, Career Education

*Penulis Korespondensi.

Email: yohanes.papu@atmajaya.ac.id*

PENDAHULUAN

Pada saat ini, kita semua sedang berada dalam sebuah peradaban baru. Sebuah peradaban baru yang begitu cepat sebagai akibat kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat dahsyat yang mempengaruhi semua bidang kehidupan manusia. Setelah sekian lama berada dalam tren yang panjang tiba-tiba semua menjadi terputus begitu saja – menjadi penuh ketidakpastian. Hal yang menjadi tren dalam sepuluh atau lima belas tahun terakhir sekarang menjadi hilang, digantikan oleh tren baru. Kondisi inilah yang sekarang dikenal dengan nama era disrupsi.

Dalam konteks bidang pendidikan, saat ini dunia pendidikan masuk pada masa *education 4.0* dengan ciri perubahan yang cepat, fundamental dengan mengacaukan pola tatanan lama untuk menciptakan tatanan baru. Disrupsi menginisiasi lahirnya model pembelajaran dengan strategi yang inovatif. *Era education 4.0* menuntut sekolah-sekolah atau perguruan tinggi-perguruan tinggi untuk berubah jika tidak ingin menghadapi kepunahan (Glasser, 2013).

Dalam bidang industri, fenomena era disrupsi yang dikenal dengan nama Revolusi Industri 4.0, ditandai dengan pergerakan dunia industri atau persaingan kerja yang tidak lagi *linear*. Disrupsi menginisiasi

lahirnya model bisnis baru dengan strategi lebih inovatif dan disruptif. Kondisi ini menuntut perusahaan-perusahaan agar segera melakukan perubahan secara cepat dan radikal. Beberapa contoh perusahaan raksasa yang terlambat melakukan perubahan sehingga menghilang dari percaturan bisnis, misalnya Kodak, Blackberry, dan Nokia. Pada masa lalu ketiga perusahaan ini sempat menguasai pasar dengan produk-produk mereka.

Perubahan industri yang cepat dan radikal berpengaruh secara langsung terhadap keamanan dan kestabilan kerja para pekerja. Kondisi kerja pada abad 21 (era disrupsi) yang sangat dinamis membuat pekerja merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka. Saat ini tidak jaminan bahwa pekerjaan yang sedang digeluti oleh pekerja akan terus ada di sebuah perusahaan atau industri. Di sisi lain, banyak jenis pekerjaan-pekerjaan baru yang muncul sebagai bentuk perubahan bisnis model baru. Pekerjaan-pekerjaan baru tersebut seringkali belum dikuasai bahkan tidak dipahami oleh pekerja-pekerja sebelumnya. Hal inilah yang menimbulkan berbagai kekhawatiran pada banyak pekerja karena mereka merasa bahwa bisa saja suatu saat pekerjaan mereka digantikan oleh pekerjaan baru yang akhirnya membuat mereka harus keluar dari perusahaan karena tidak memiliki

kemampuan adaptabilitas terhadap pekerjaan baru tersebut.

Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan, Bambang Satrio Lelono, mengemukakan bahwa berdasarkan sejumlah penelitian 57% jenis pekerjaan akan hilang karena perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam kurun waktu 2017-2030. Namun demikian, dalam periode yang sama juga akan tumbuh 65 ribu jenis pekerjaan baru (Tribun Bisnis, 16 April 2018). Penelitian yang dilakukan oleh McKinsey Global Institute menyebutkan bahwa 800 juta pekerjaan di dunia akan terotomatisasi di tahun 2030. Artinya pekerjaan tersebut akan hilang dan tergantikan oleh teknologi (Ronald Wan, 2017). Beberapa fenomena yang dapat secara langsung kita saksikan dan rasakan saat ini adalah perubahan di pintu masuk tol yang dulu menggunakan tenaga manusia sekarang tergantikan oleh mesin; beberapa restoran tidak lagi mempekerjakan pelayan untuk mencatat menu makanan karena pengunjung dapat langsung memesan melalui mesin yang telah disediakan di meja-meja; mal-mal terkenal tidak lagi mempekerjakan petugas parkir untuk menerima biaya parkir karena semua sudah tergantikan dengan berbagai aplikasi komputer sehingga tidak perlu lagi campur tangan pekerja.

Kondisi pekerjaan saat ini membuat pekerja sulit untuk membuat perencanaan karier untuk kurun waktu lama pada satu bidang atau di sebuah organisasi/perusahaan tertentu. Pada kenyataannya, selama hidup seseorang, dia akan menjalani beberapa bidang pekerjaan atau pun penugasan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Saratoga Institute, satu dari empat pekerja di Amerika telah menjalani 10 (sepuluh) pekerjaan dalam rentang kehidupan kariernya (Savickas, 2012). Pada saat ini hampir tidak ada lagi satu pekerjaan untuk seumur hidup.

Ketidakpastian tentang pekerjaan menuntut pekerja untuk mampu mengembangkan karakteristik diri yang tangguh sehingga memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap suatu perubahan. Perubahan pekerjaan dan ketidakstabilan kerja membuat pekerjaan harus menyusun kembali rencana karier mereka sekaligus membangun kembali identitas diri. Pekerja membutuhkan usaha yang lebih keras dari sebelumnya, pengetahuan yang lebih mendalam tentang dirinya, dan rasa percaya diri yang lebih tinggi dari masa-masa sebelumnya agar dapat bertahan dan efektif dalam dunia kerja. Individu yang menghadapi masalah ketidakstabilan pekerjaan dan sering berubah-ubah jenis pekerjaannya akan sangat membutuhkan bantuan dari konselor karier.

Jenis bantuan yang dimaksud adalah konseling karier pada pekerja abad 21 yang berbeda dari pendekatan konseling karier yang ada sebelumnya.

Dalam rangka membantu klien merancang hidup sesuai tuntutan abad 21, konselor karier dan para peneliti lainnya merancang sebuah konstruk untuk membantu klien menghadapi perubahan pekerjaan seumur hidupnya tanpa kehilangan identitas diri dan identitas sosial. Para konselor karier era disrupsi lebih banyak memusatkan perhatian pada identitas daripada kepribadian, adaptabilitas daripada kematangan, keinginan/niat daripada keputusan, dan cerita/narasi daripada skor. Konstruk identitas, adaptabilitas, keinginan, dan narasi berkontribusi pada formula model baru dalam perilaku kerja komprehensif individu yang oleh Savickas (2005) disebut teori konstruksi karier (*career construction theory*). Teori ini mengikuti cara kerja ilmu pengetahuan yang disebut *Life Design*, yang memusatkan perhatian pada kemungkinan kontekstual, proses dinamis, progresi yang non linier, beragam cara pandang, dan pola-pola kepribadian. Dalam konteks karier, paradigma konseling karier *Life Design* menitikberatkan pada fleksibilitas, kesiapan bekerja, komitmen, kecerdasan emosional, dan proses belajar seumur hidup.

Berdasarkan permasalahan di atas, artikel ini ingin membahas lebih lanjut tentang mengapa konseling karier *Life Design* merupakan solusi yang tepat untuk sebagai intervensi karier di era disrupsi, bagaimana konseling karier tersebut dilaksanakan, dan keterampilan-keterampilan apa saja yang harus dikuasai oleh konselor agar dapat melaksanakan konseling ini secara efektif.

PARADIGMA KONSELING KARIER LIFE DESIGN

Menurut Savickas (2012) terdapat dua paradigma utama dalam intervensi karier yang sudah dikenal luas selama ini, yaitu Bimbingan Pekerjaan (*Vocational Guidance*) dan Pendidikan Karier (*Career Education*). Bimbingan Pekerjaan menitikberatkan pendekatan pada kesesuaian psikologis dari sifat-sifat (*traits*) yang dimiliki oleh individu yang diukur secara obyektif melalui test dan kemudian dicocokkan dengan karakter pekerjaan yang ada. Dalam paradigma Bimbingan Pekerjaan, beberapa hal utama yang dilakukan adalah: (1) meningkatkan pengetahuan tentang diri sendiri (*self-knowledge*); (2) meningkatkan informasi tentang pekerjaan; dan (3) mencocokkan diri dengan tuntutan pekerjaan. Beberapa contoh dalam paradigma ini misalnya *person-environment fit* yang dipelopori oleh Holland pada tahun 1997 dan Loftquist & Dawis pada

tahun 1991. Pendidikan Karier meyakini bahwa pengembangan tugas-tugas atau pekerjaan dapat dilakukan individu secara efektif jika mereka dipersiapkan dengan mengajarkan kompetensi dan sikap-sikap dewasa sesuai tuntutan pekerjaan sehingga individu dapat berfungsi sesuai dengan hirarki suatu pekerjaan di dalam organisasi. Dalam paradigma Pendidikan Karier, hal-hal utama yang dilakukan adalah: (1) melakukan asesmen terhadap status perkembangan; (2) melakukan orientasi terhadap pengembangan tugas-tugas yang akan segera dijalankan; dan (3) mengembangkan sikap-sikap dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menguasai tugas-tugas yang akan dilaksanakan. Beberapa contoh yang termasuk dalam paradigma ini, misalnya *Career Development Assessment Counseling*, *The Social-Cognitive Framework for career Choice and Counseling*, dan *The Learning Theory of Career Counseling*.

Kedua paradigme tersebut dinilai oleh Savickas belum memadai untuk menghadapi era disrupsi. Paradigma bimbingan (*Vocational Guidance*) dan persiapan (*Career Education*) tersebut harus dilengkapi dengan paradigma baru yang secara khusus memfokuskan pendekatan pada kebutuhan pekerja untuk merancang kehidupan sesuai dengan tuntutan masyarakat di era teknologi komunikasi dan informasi yang telah merubah

tatanan hidup mereka. Dengan berubahnya standard kerja yang dituntut, hilangnya struktur, dan banyaknya transmisi tugas yang dialami pekerja maka pekerja membutuhkan bantuan dalam merancang karier yang sesuai dengan rancangan tujuan hidupnya tanpa kehilangan identitas diri dan identitas sosial. Inilah yang melatarbelakangi munculnya paradigma baru yang disebut konseling karier *Life Design*. Dalam paradigma *Life Design*, hal-hal utama yang dilakukan adalah: (1) mengkonstruksi karier melalui cerita-cerita; (2) mengurangi dan menganalisis (*deconstruct*) cerita-cerita tersebut dan mengkonstruksikan kembali ke dalam sebuah identitas narasi atau potret kehidupan; dan (3) bersama-sama mengkonstruksi niat/keinginan yang membawa pada episode tindakan nyata dalam kehidupan karier yang sesungguhnya.

Konseling karier *Life Design* adalah paradigme baru yang dinilai tepat untuk membantu klien menghadapi masalah-masalah karier abad 21 atau era disrupsi. Hartung (2016) mengungkapkan bahwa konseling karier *Life Design* menyajikan pendekatan yang kontekstual, holistik, preventif, dan konseling sepanjang hayat. Melalui konseling karier *Life Design* para praktikan dan peneliti dapat membantu individu untuk meningkatkan: (1) aktivitas dalam rangka membangun minat, kapasitas diri, dan aspirasi; (2) adaptabilitas karier

dalam rangka penyesuaian diri dengan perubahan dan situasi; (3) kemampuan naratif dalam rangka mengartikulasikan identitas diri dan kehidupan karier secara koheren; (4) keinginan untuk memberikan makna dari rangkaian aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan kehidupan karier.

TEORI KONSTRUKSI KARIER

Teori Konstruksi Karier merupakan pengembangan dari teori perkembangan karier yang dipelopori oleh Donald Super yang membagi perkembangan karier menjadi empat berdasarkan rentang kehidupan, yaitu: *trial, establishment, maintenance, dan decline* (Ornstein, *et al.*, 1989). Dalam teori konstruksi karier, individu mengkonstruksi representasi dari realitas. Dalam hal konsep perkembangan, Savickas menegaskan bahwa perkembangan didasarkan pada adaptasi terhadap lingkungan, bukan terhadap kematangan dari individu itu sendiri, seperti yang ada dalam teori Super.

Teori konstruksi karier merupakan cikal bakal dan dijadikan dasar dalam pengembangan konseling karier *Life Design*. Menurut Savickas (2015), di dalam intervensi karier terdapat tiga paradigma yaitu skor (*scores*), tahapan (*stages*), dan cerita (*stories*). Paradigma skor merupakan paradigm pertama dimana pilihan karier individu didasarkan pada kesesuaian skor diri dengan lingkungan.

Paradigma tahapan merupakan paradigma yang memandang bahwa kematangan individu merupakan dasar pemilihan karier. Paradigma ketiga, yaitu paradigma cerita, merupakan intervensi karier yang menekankan pada metode konstruktif dan naratif.

Savickas mengembangkan teori konstruksi karier dengan memformulasikan berbagai prinsip dari psikologi differensial, psikologi perkembangan dan sudut pandang yang dinamis tentang pengembangan karier. Formulasi tersebut dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai apa, bagaimana, dan mengapa proses pengembangan karier seseorang harus melalui 3 komponen yang tercakup dalam teori konstruksi karier, yaitu: *vocational personality, career adaptability, dan life themes*.

Komponen *vocational personality* merujuk pada kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh individu yang berhubungan dengan karier, kebutuhan, nilai, dan minat. Secara mendasar komponen ini menguji isi dari konstruksi karier dengan menggunakan teori Holland mengenai hubungan pengorganisasian diri dan pengorganisasian sosial dalam pekerjaan. Teori konstruksi sosial mewarnai minat sebagai suatu proses yang dinamis, bukan aspek yang bersifat tetap. Oleh karena itu, para konselor disarankan untuk tidak menjadikan minat

sebagai bagian luar dari suatu sifat yang menentukan kesesuaian pekerjaan dengan kesuksesan pekerjaan. Savickas menegaskan, ketika suatu tes minat dilakukan dalam konseling karier, maka hasilnya harus digunakan untuk memetakan kemungkinan-kemungkinan dalam pengembangan karier, bukan sebagai prediksi atas kesesuaian dan kesuksesan dalam karier.

Komponen *career adaptability* konstruk psikososial yang menunjukkan tingkat kesiapan diri individu dan sumber daya terkait dalam menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan tugas saat ini dan tugas-tugas yang segera akan dilaksanakan, transisi pekerjaan, dan trauma yang dialami oleh individu. Individu yang mampu beradaptasi memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) Menjadi lebih peduli tentang masa depannya sebagai pekerja; (2) Meningkatkan kontrol diri dalam mengendalikan masa depan pekerjaan; (3) menunjukkan semangat dan letertarikan dengan cara mengeksplorasi kemungkinan tentang diri sendiri dan rencana masa depan; dan (4) meningkatkan kepercayaan diri untuk mewujudkan harapan.

Komponen *life themes*, merujuk pada motif-motif dalam pengembangan karier yang dapat ditelusuri dengan menyimak cerita individu tentang proses pengembangan karier dirinya. Dari cerita tersebut dapat diperoleh

pola motif individu, dan dari pola ini akan diperoleh makna tentang karier individu tersebut.

KONSELING KONSTRUKSI KARIER

Savickas (2011) mengembangkan manual pelaksanaan konseling konstruksi karier yang dinamakan *Career Construction Interview (CCI)*. CCI adalah konseling karier berbasis naratif. Penggunaan naratif dalam konseling karier memberikan keamanan dalam proses dialog bagi klien dalam menyusun cerita tentang masalah (*deconstruct*) dan langkah perbaikan atau perubahan (*reconstruct*). Melalui konseling naratif, para konselor dapat memberikan dorongan pada individu untuk terbuka dan membicarakan permasalahannya melalui cerita, lalu secara rinci menanyakan dampak permasalahan yang dihadapi klien tersebut bagi kehidupannya (Payne, 2006). Konselor yang akan melakukan konseling konstruksi karier harus menguasai tiga elemen penting yaitu: membangun hubungan, melakukan refleksi, dan mendorong individu memaknai pengalamannya (Savickas, 2015)

CCI adalah sebuah pedoman wawancara yang terdiri dari lima topik, yaitu: (1) Sosok tokoh panutan; (2) Program televisi, website, atau majalah yang paling disukai dan mengapa mereka menyukainya; (3) Cerita yang paling disukai/favorit; (4) Kata-kata favorit atau motto hidup; dan (5) Mengingat

kembali semua cerita di awal dan memilih cerita yang mana yang paling berpengaruh. Topik pertama bertujuan untuk membantu klien mengkonstruksi dan konsepsi dirinya. Topik kedua ditujukan untuk membantu klien mengidentifikasi tipe lingkungan dan aktivitas yang menarik bagi dirinya. Pada topik cerita favorit, klien akan memahami cerita atau skrip budaya yang dapat membuat klien mampu membayangkan hasil dari transisi. Topik kata-kata favorit mengangkat kisah tentang saran yang diberikan pada dirinya. Pada topik terakhir, klien akan mengangkat kisah yang dapat membantu dirinya memahami perspektif dirinya dalam melihat masalah.

Selain menggunakan cerita, konseling konstruksi karier dapat dilaksanakan menggunakan gambar (Taylor & Savickas, 2016). Dalam penggunaan gambar, langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut: (1) Langkah pertama, klien diminta untuk membuat gambar yang menceritakan masalah yang ia hadapi saat ini; (2) Selanjutnya klien diminta menggambar hasil-hasil yang dia inginkan dalam hidup jika ternyata masalah yang dia alami sudah terpecahkan; dan (3) Langkah ketiga, klien diminta untuk membuat gambar mengenai langkah konkrit yang akan dia lakukan untuk menyelesaikan masalah menuju hasil yang diinginkan.

MODEL INTERVENSI

Model intervensi dalam konseling *Life Design* menitikberatkan pada cerita dan aktivitas daripada skor dan interpretasi profil individu. Dalam konseling life design model intervensi terdiri dari 6 langkah sebagai berikut:

- 1) Klien dan konselor mendefinisikan permasalahan dan mengidentifikasi harapan atau tujuan yang ingin dicapai dalam oleh klien dalam konseling. Pada saat klien dan konselor membangun hubungan terapeutik, hubungan kerjasama agar klien dapat lebih terbuka untuk menggambarkan permasalahannya melalui cerita.
- 2) Klien mengeksplorasi identitas subyek dalam dirinya. Artinya Klien diminta untuk melihat kondisi dirinya (*self*) saat ini dan bagaimana ia mengatur dirinya sehingga dapat berfungsi maksimal dalam kehidupan. Konselor membantu klien melakukan refleksi diri dan membangun cerita dengan menghubungkan pengalaman dan harapan, aksi dan interaksi, hubungan dengan orang lain, dan antisipasi masa depan klien.
- 3) Membuka perspektif klien dengan membuat narasi dari cerita yang telah disampaikan klien. Dalam hal ini Klien diminta untuk membaca kembali cerita

yang telah disampaikan agar klien dapat melihat perspektif baru yang memungkinkan dirinya untuk mereview ceritanya sendiri. Konselor dapat mendorong klien untuk menambahkan lagi hal-hal lain seperti impian yang belum tercapai, pilihan-pilihan hidup yang selama ini tidak diambil oleh kline, atau pun situasi-situasi lain yang menimbulkan trauma bagi klien. Dengan menceritakan kembali, maka sebuah cerita dapat diorganisasikan, direvisi, dan diperkuat.

- 4) Menempatkan masalah pada cerita yang baru. Momentum kunci dalam proses konseling terjadi ketika masalah di tempatkan sebagai perspektif baru. Hal ini memnungkinkan klien untuk tentang “self” dalam persepektif bentuk dan harapan tentang formulasi identitas. Tahapan ini akan menjadi lengkap ketika klien melakukan sintesis terhadap identitas lama dan baru dengan memilih dan membuat komitmen terhadap peran dan identitas
- 5) Menentukan aktivitas khusus untuk mengaktualisasi identitas. Klien perlu melibatkan diri dalam beberapa aktivitas yang berhubungan dengan kemungkinan “self” yang saat ini dinarasikan. Dalam rangka membuat aktivitas tersesebut menjadi konkrit, maka diperlukan

rencana. Sebuah rencana yang menunjukkan peralihan atau perpindahan kegiatan klien dari kegiatan-kegiatan yang dialami saat ini menjadi kegiatan-kegiatan yang ia inginkan. Rencana tersebut harus termasuk bagaimana ia menangani kondisi saat ini atau potensial hambatan-hambatan yang akan terjadi seperti seperti menyampaikan cerita tentang kehidupan baru klien kepada orang-orang oenting, misalnya orangtua, pasangan, teman, atau siapa saja yang dapat membuat cerita tersebut lebih jelas dan koheren. Konselor harus memeriksa apakah rencana tindakan ini benar-benar sesuai dengan yang disampaikan dalam ruang konseling. Oleh karena itu, klien perlu dilengkapi dengan ringkasan tertulis tentang rencana tindakan.

Tindak lanjut jangka pendek maupun jangka panjang sesuai tingkat permasalahan yang dihadapi oleh klien.

PEMBAHASAN

KONSELING *LIFE DESIGN* DALAM ERA DISRUPSI

Tujuan utama intervensi konseling karier *Life Design* dapat dikategorikan menjadi 4 yaitu: (1) meningkatkan kemampuan adaptasi (*adaptability*); (2) meningkatkan kemampuan

narasi/bercerita (*narratability*); (3) melakukan aktivitas yang berbeda dari sebelumnya (*activity*); dan (4) Niat yang kuat dan kesadaran untuk berubah (*intentionality*). Kemampuan adaptasi berhubungan dengan perubahan sedangkan kemampuan bercerita berhubungan dengan keberlanjutan atau kontinuitas.

Kunci utama bagaimana individu menghadapi era disrupsi ditentukan oleh kemampuan adaptasinya terhadap perubahan. Individu yang mampu beradaptasi adalah individu yang menyadari keberadaan dirinya secara penuh di dalam masyarakat. Kemampuan adaptasi melibatkan keterampilan-keterampilan hidup (*life skills*) seperti pemikiran kritis, kolaboratif, kreativitas, dan lain-lain. Hal ini senada dengan tujuan pendidikan abad 21 yang tidak hanya menekankan pada kemampuan kognitif peserta didik tetapi juga melengkapi mereka dengan keterampilan-keterampilan hidup (*life skills*) agar mereka siap menghadapi era disrupsi. Menurut Michael Fullan (2014), *life skills* yang wajib dimiliki para peserta didik abad 21 mencakup 6 aspek (6 C's), yaitu: 1) Komunikasi (*communication*); 2) Kolaborasi (*collaboration*); 3) Kreatifitas (*creativity*); 4) Pemikiran kritis (*critical thinking*); 5) Karakter (*character*); dan 6) Jaringan (*connectivity*).

Salah satu ciri era disrupsi, sama seperti dalam pendekatan Post Modern, adalah anti kemampunan. Dalam pandangan konstruktivisme, salah satu aliran pendekatan Post Modern, tidak ada kebenaran tunggal. Realitas atau kebenaran dibentuk dari tindakan proaktif dari masing-masing manusia. Dengan kata lain, manusia secara aktif mengkonstruksi atau menyusun pengetahuan dan pengalamannya tentang sesuatu. Pandangan seperti inilah yang saat ini mendominasi pemikiran kaum milenial sehingga selalu muncul hal-hal baru yang mengacaukan tatanan yang lama.

Pendekatan Post Modern dalam konseling menekankan pada pandangan bahwa klien adalah individu unik dan subyektif. Artinya setiap individu memiliki bahasa dan cerita/kisah serta kemampuan untuk mengkonstruksikan keduanya dalam mencapai realitas. Pendekatan ini berfokus pada bahasa karena bahasa adalah simbol yang digunakan untuk memaknai dan merepresentasikan pengetahuan dunia internal (*inner world experiences*) individu sebagai teks hidup (*living human document*). Konseling naratif dalam model intervensi konseling karier *Life Design* sangat tepat digunakan dalam era disrupsi karena berusaha mengkonstruksi rancangan hidup sehingga karier individu dapat disesuaikan dengan makna hidup individu.

PENUTUP

Paradigma konseling karier *Life Design* merupakan paradig yang tepat dalam merespon perubahan yang cepat dan radikal dalam era disrupsi. Pendekatan ini memungkinkan klien untuk mengkonstruksi rancangan hidup yang penuh makna. Konseling *Life Design* membantu Klien untuk tetap dapat merencanakan karier di masa depan berdasarkan pemaknaan terhadap kisah hidupnya.

Konseling karier *Life Design* layak dianggap sebagai solusi untuk menangani permasalahan karier di era disrupsi karena 2 hal, yaitu:

- 1) Konseling karier *Life Design* bertujuan untuk mengkonstruksi keterampilan-keterampilan hidup yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam menghadapi perubahan yang cepat dan radikal
- 2) Konseling karier *Life Design* memfokuskan pada kemampuan individu untuk aktif mengkonstruksi atau menyusun pengalaman dan pengetahuan melalui cerita dan bahasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Billy, Apfia Tioconny (2018). Teknologi Berkembang, Banyak Pekerjaan yang akan Hilang, Ini Daftarnya. *Tribun Bisnis*, 16 April 2018.
- Del Corso, Jennifer & Reh fuss, Mark C. (2011). The Role of Narrative in Career Construction Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79, hlm.334-339
- Fullan, Michael & Scott, Geoff. (2014). *Education Plus*. Washington: Collaborative Impact SPC.
- Gladding, Samuel T. (terj.: Winarno & Lilian Y.). (2015). *Konseling: Profesi yang Menyeluruh. Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Indeks.
- Glaser, Judith E. (2013) *Innovate or Evaporate*. Diakses dari https://www.huffingtonpost.com/judith-e-glaser/innovate-or-evaporate_b_4288678.html
- Hartung, Paul J. (2016). Introduction to the Special Issue: Advancing Career Intervention for Life Design. *The Career Development Quarterly*, 65(1), hlm.2-3
- McLeod, John. (2013). *An Introduction to Counselling (Fifth Edition)*. Berkshire: McGraw-Hill Education.

- Obi, Osorochi Patricia. (2015). Constructionist Career Counseling of Undergraduate Students: An Experimental Evaluation. *Jurnal of Vocational Behavior*, 88, hlm.215-219
- Payne, M. (2006). *Narrative Therapy (2nd Ed.)*. London: Sage
- Ronald Wan (2017). Pekerjaan Apa yang akan Hilang 2030? *Kompas*, 4 Desember 2017.
- Savickas, Mark L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Jurnal of Counseling and Development*, 90(Jan 2012), hlm.13-18.
- Savickas, Mark L. (2016). Reflection and Reflexivity During Life-Design Intervention: Comments on Career Construction Counseling. *Jurnal of Vocational Behavior*, 97, hlm.84-89.
- Savickas, Mark L., (2015). *Life Design Counseling Manual*. Rootstown, OH: Author
- Savickas, Mark L., Nota, Laura., Rossier, Jerome., Dauwalder, Jean-Pierra., Duarte, Maria Eduarda., Guichard, Jean., Soresi, Salvatore, et all (2009). Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century. *Jurnal of Vocational Behavior*, 75, hlm.239-250
- Taylor, Jeannine M. & Savickas, Suzanne. (2016). Narrative Career Counseling: My Career Story and Pictorial Narratives. *Jurnal of Vocational Behavior*, 97, hlm.68-77.