

Meningkatkan Kematangan Karier Remaja Melalui Bimbingan Karier Berbasis Life Skills

Eny Kusumawati*

Universitas Tunas Pembangunan Surakarta, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: enylajanu86@gmail.com

Abstrak

Masa remaja merupakan fase kehidupan yang sangat penting dalam siklus perkembangan individu, Karena mengarah pada masa dewasa yang sehat. Masa ini menunjukkan dengan jelas sifat masa transisi dari status kanak-kanak menuju dewasa. Banyak masalah yang muncul pada masa remaja ini, salah satunya masalah kesiapan karier. Hal ini menjadi konsekuensi logis dari perkembangan remaja dimana terdapat tuntutan bagi yang mempersiapkan karier. Permasalahan karier yang terjadi pada remaja biasanya berkaitan dengan pemilihan jenis pendidikan, yang mengarah pada pemilihan jenis pekerjaan dimasa depan, permasalahan ini sangat penting untuk diperhatikan sehubungan dengan banyaknya kebingungan yang dialami remaja dalam menentukan arah kariernya, Untuk memenuhi kebutuhan karier remaja, perlu dilakukan pemdampingan secara intensif dari tenaga professional seperti konselor dalam pemberian layanan bimbingan dan konseling, kajian kebutuhan tersebut perlu dikaitkan dengan tuntutan masa kini, utamanya kurikulum pendidikan yang berbasis kecakapan hidup (life skill) yang telah menjadi persoalan mendasar remaja. Untuk itu diperlukan bimbingan karier berbasis life skill dalam upaya meningkatkan kematangan karier remaja.

Kata kunci: Kematangan Karier; Bimbingan Karier Berbasis Life Skill

Pendahuluan

WHO (1974) menyatakan bahwa remaja adalah suatu masa dimana individu berkembang dari saat pertama kali menunjukkan tanda-tanda seksual sekundernya sampai saat ia mencapai kematangan seksual, individu mengalami perkembangan psikologis dan pola identifikasi dari anak-anak menjadi dewasa serta peralihan dari ketergantungan sosial ekonomi yang penuh kepada keadaan yang relatif lebih mandiri (Sarwono, 2004). Hurlock (dalam Maslihah, 2009) membagi masa remaja menjadi dua bagian, yaitu remaja awal dan akhir. Hurlock (1973) memberi batasan masa remaja berdasarkan usia kronologis, yaitu antara 13 hingga 18 tahun.

Menurut Thornburgh (1982), batasan usia tersebut adalah batasan tradisional, sedangkan aliran kontemporer membatasi usia remaja antara 11 hingga 22 tahun. Secara lebih detail dipaparkan bahwa usia remaja memiliki batasan usia sekitar 11-12 sampai dengan 15-16 tahun untuk remaja awal dan remaja akhir sekitar 15-16 sampai dengan 18-21 tahun. Perubahan sosial seperti adanya kecenderungan anak-anak pra-remaja untuk berperilaku sebagaimana yang ditunjukkan remaja membuat penganut aliran kontemporer memasukan mereka dalam kategori remaja. Banyak permasalahan yang muncul pada masa remaja ini. Masalah yang umumnya dialami remaja muncul sebagai akibat dari adanya perubahan fisik, masalah sosial, akademik, serta karier. Perubahan fisik yang terjadi menjadi sumber masalah tersendiri bagi remaja, hal ini terkait dengan mulai munculnya hasrat seksual yang ingin terpuaskan seiring dengan matangnya organ-organ seksual. Permasalahan sosial yang terjadi pada masa remaja berkaitan dengan hubungan yang lebih akrab dengan teman sebaya baik melalui pertemanan maupun percintaan.

Dalam bidang akademik, remaja juga kerap mengalami berbagai permasalahan, misalnya terganggunya kegiatan belajar karena berpacaran atau kenakalan remaja lain, penggunaan narkoba. Permasalahan lain dari remaja yang tidak dapat dihindari

berhubungan dengan karier. Salah satunya masalah kesiapan karier. Hal ini menjadi konsekuensi logis dari perkembangan remaja dimana terdapat tuntutan bagi untuk mempersiapkan karier. Hal ini sejalan dengan pernyataan Havighurst (Hurlock, 1980) yang mengidentifikasi tugas-tugas perkembangan remaja yaitu: (1) Mencapai hubungan baru dan lebih matang dengan teman sebaya baik pria maupun wanita, (2) Mencapai peranan sosial pria dan wanita, (3) menerima keadaan fisik diri dan menggunakannya secara efektif, dan (4) Mencapai kemandirian emosional. Pada upaya untuk mencapai peranan sosial pria dan wanita dimana di dalamnya terkandung upaya pencapaian karier. Permasalahan karier yang terjadi pada remaja biasanya berkaitan dengan pemilihan jenis pendidikan, yang mengarah pada pemilihan jenis pekerjaan dimasa depan. Permasalahan ini penting untuk diperhatikan sehubungan dengan banyaknya kebingungan yang dialami remaja dalam menentukan arah kariernya. Tidak hanya itu kebingungan karier pada remaja akan berakibat pada tingkat kematangan perkembangan kepribadian.

Berbagai strategi dalam upaya untuk meningkatkan kualitas individu di Sekolah Menengah telah dilakukan. Hasil dari usaha yang dilakukan masih belum dapat dirasakan secara langsung. Siswa di Sekolah Menengah Atas yang cenderung masih mengalami berbagai masalah. Khususnya yang berkaitan dengan masalah karier. Syamsu Yusuf (2000: 195) menyebutkan perkembangan berpikir pada remaja antara lain "dapat memikirkan masa depan dengan membuat perencanaan dan mengeksplorasi berbagai kemungkinan untuk mencapainya". Maka berdasar pendapat ini, remaja mau tidak mau harus menyadari bahwa dia harus segera memilih dan mempersiapkan karier yang tepat dengan potensi dan kondisinya. Urgensi bimbingan karier dan tuntutan dalam pengembangan karier di Indonesia dikarenakan adanya beberapa fenomena. Fenomena karier tersebut antara lain: (a) angka pengangguran masih tinggi, (b) masih ada dikotomi di masyarakat antara pekerjaan yang bergengsi dengan tidak, misalnya, masih ada anggapan pekerjaan bertani lebih rendah dari pegawai, (c) muncul banyak SMK yang akan melahirkan tenaga kerja menengah dengan keterampilan tertentu, tetapi masih banyak yang belum memiliki kompetensi standar, (d) lulusan dunia pendidikan kebanyakan menguasai teori tapi minim dalam praktek-pengalaman, (e) lulusan dunia pendidikan lebih banyak dibekali dengan kompetensi yang sifatnya hard skill (academic skill dan vocational skill berupa pengetahuan dan keterampilan), tapi lemah dalam pembinaan kompetensi soft skill (personal skill dan social skill antara lain: kecakapan dalam mengenal diri sendiri, percaya diri, berpikir rasional tanggung jawab, disiplin, kemauan kerja prestatif, jujur, keterampilan bekerjasama, nilai-nilai yang harus dianut dalam bekerja, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, dsb), (f) masih banyak orang yang bekerja sekedar memenuhi kebutuhan hidup, belum untuk kebahagiaan dan kebermanfaatannya bagi kehidupan diri dan masyarakat serta lingkungan, (g) kebanyakan orang masih mengejar karier yang linier, (h) para siswa memilih pendidikan lanjut, dan jurusan di Perguruan Tinggi belum didasarkan pada orientasi karier yang jelas (Moh Surya: 2009).

Layanan atau program Bimbingan karier di Indonesia seharusnya memahami dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan siswa dalam perkembangan karier sehingga memiliki keterampilan karier pada saat meninggalkan bangku sekolah. Hoyt (2001) mengemukakan ada empat kebutuhan utama yaitu kebutuhan untuk: (1) merencanakan pendidikan pasca sekolah menengah yang berorientasi karier, (2) memperoleh ketrampilan umum dalam cakap kerja, adaptasi kerja, dan peningkatan kerja sehingga mampu mengikuti perubahan dunia kerja setelah dewasa, (3) penekanan pentingnya nilai-nilai kerja, (4) merencanakan

cara-cara menyibukkan diri dalam pekerjaan sebagai bagian dari keseluruhan perkembangan karier. Untuk memenuhi tuntutan kebutuhan karier siswa, perlu dilakukan pembaharuan layanan bimbingan dan konseling, terutama dalam pelayanan bimbingan karier pada tiga aspek penting yaitu; perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Dalam kehidupan kelak, para siswa tidak hanya memerlukan bekal teori-teori semata, tetapi juga bekal kemampuan praktik. Artinya pemenuhan kebutuhan para siswa Sekolah menengah terhadap kecakapan hidup di berbagai bidang adalah hal yang harus terpenuhi. Banyak problem para siswa Sekolah menengah yang berkaitan dengan persoalan kecakapan hidup yang dimiliki tertinggal dengan alumni-alumni lembaga pendidikan formal lainnya terutama persoalan dengan perencanaan karier, maka penting kiranya Sekolah menengah untuk mengembangkan layanan bimbingan dan konseling, terutama bimbingan karier terhadap siswa di SMK yang berbasis kecakapan hidup (life skills).

Pembahasan

Pengertian Karier

Surya (1987, dalam Budiman 2004) menyatakan bahwa karier dapat diperoleh melalui pekerjaan (job) seperti tukang jahit; hobi seperti pebulutangkis; profesi seperti dokter atau guru; dan dapat diperoleh melalui peran hidup seperti pemimpin masyarakat. Menurutnya, bekerja sebagai apapun yang terpenting ditandai oleh adanya keberhasilan dan kemakmuran personal dan financial, maka apa yang individu kerjakan dapat disebut sebagai karier. Menurut Healy (1982) karier dapat terjadi pada sepanjang seseorang yang mencakup sebelum bekerja (preoccupational), selama bekerja (occupational), dan akhir atau se usai bekerja (postoccupational). Lebih lanjut ia menjelaskan posisi preoccupational merupakan posisi yang sangat penting dalam perjalanan karier seseorang, sebab posisi ini dapat menjadi awal menuju kesuksesan karier. Artinya, jika pada posisi ini individu mengalami kegamangan karier, maka ia cenderung mengalami masalah dalam menjalani kariernya. Posisi preoccupational yang dimaksud dimulai dari orientasi karier, pengambilan keputusan karier yang diwujudkan dengan adanya pilihan pekerjaan tertentu dan memulai karier dalam bidang pekerjaan tertentu (Healy, 1982). Berdasarkan uraian-uraian tadi, maka sesuatu disebut karier jika mengimplikasi adanya (1) pendidikan yang diwujudkan dengan keahlian tertentu, (2) keberhasilan, (3) dedikasi atau komitmen, (4) kebermaknaan personal dan financial. Karier terentang sejak sebelum bekerja, ketika bekerja, dan masa-masa mengakhiri pekerjaan. Karier dapat dipersiapkan sepanjang kehidupan seseorang (Budiman, 2004).

Pengertian Bimbingan Karier

Winkel (2004) menyatakan bimbingan karier adalah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan/profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki. Berdasarkan pengertian tersebut, bimbingan karier bisa bermakna sebagai suatu bantuan yang diberikan pembimbing kepada yang dibimbing (siswa) dalam menghadapi dan memecahkan masalah karier (Nugrahawati, 2009). Super dalam Herr & Cramer (1984: 67) memberikan definisi tentang bimbingan karier adalah: "The process of helping a person to develop and accept an integrated and adequate picture of himself and of his role in the world of work to test this concept against reality, and to convert it into a reality, with satisfaction to himself and to

society. " Dari definisi diatas dapat diambil dua intisari terpenting yaitu yang pertama bahwa bimbingan karier merupakan proses membantu individu dalam memahami dan menerima diri sendiri dan yang kedua membantu memahami sekaligus menyesuaikan diri dengan dunia kerja nyata. Dengan demikian hal yang terpenting dalam bimbingan karier adalah adanya pemahaman, penerimaan, dan penyesuaian diri baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap dunia kerja. Yusuf (2008) menyatakan bahwa bimbingan karier adalah bimbingan untuk membantu individu dalam perencanaan, pengembangan, dan pemecahan masalah-masalah karier seperti: pemahaman terhadap jabatan dan tugas-tugas pekerjaan, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan, dan pengembangan karier, penyesuaian pekerjaan, dan pemecahan masalah-masalah karier yang dihadapi. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan karier merupakan upaya bantuan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya, menembangkan masa depannya sesuai dengan bentuk kehidupannya yang diharapkan. Lebih lanjut diharapkan dengan layanan bimbingan karier, individu mampu menentukan dan mengambil keputusan karier secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya sehingga mereka mampu mewujudkan dirinya secara bermakna.

Tujuan Bimbingan Karier

Menurut Herr dalam Manhiru (1992:163-164), tujuan bimbingan karier di sekolah menengah adalah sebagai berikut:

- a. Menunjukkan hubungan antara hasil belajar, nilai-nilai, preferensi-preferensi, aspirasi-aspirasi pendidikan dan kariernya.
- b. Menganalisa kompetensi pribadi sekarang dengan preferensi karier dan mengembangkan rencanarencana yang akan dilakukan untuk memperkuat keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan.
- c. Memegang tanggung jawab dalam perencanaan karier dan konsekuesi konsekuesinya.
- d. Memenuhi syarat dalam taraf memasuki pekerjaan dengan mengambil mata pelajaran yang relevan dengan pendidikan kooperatif, atau dengan latihan dalam jabatan.
- e. Kesiapan memenuhi persyaratan bagi pendidikan pasca sekolah lanjutan dengan mengambil mata pelajaran yang diperlukan oleh tipe program dan lembaga yang diinginkan (perguruan tinggi atau perusahaan).
- f. Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan- keterampilan yang berhubungan dengan kehidupan sebagai konsumen. Maksudnya adalah keterampilan yang berhubungan dengan penggunaan secara efektif waktu luang.
- g. Secara sistematis, realistis preferensi karier dengan menghubungkan antara hasil belajar dan aktivitas ekstrakurikuler.
- h. Mengidentifikasi alternatif-alternatif serta upaya pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan okupasional apabila yang diinginkan tidak tersedia.

- i. Menggambarkan bentuk-bentuk utama dalam meneruskan pendidikan pasca sekolah lanjutan.
- j. Mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan pasca sekolah lanjutan, terutama waktu serta prosedur yang dilakukan.
- k. Membuat suatu estimasi tentang sifat-sifat pribadi, prestasi dalam wawancara okupasional atau pendidikan.
- l. Mengembangkan rencana-rencana khusus dalam implementasi tujuan dan rencana karier. Sementara itu, tujuan utama bimbingan karier menurut Surya (1992) adalah membantu individu untuk memperoleh kompetensi yang diperlukan agar dapat menemukan perjalanan hidupnya dan mengembangkan karier yang dipilihnya secara optimal. Secara rinci tujuan bimbingan karier adalah agar individu:
 - a. Memiliki kemampuan intelektual yang diperlukan untuk keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan,
 - b. Memiliki kemampuan dan pemahaman, pengelolaan, pengendalian, penghargaan, dan pengarahan diri,
 - c. Memiliki pengetahuan atau informasi tentang lingkungan kehidupan,
 - d. Mampu berinteraksi dengan orang lain secara efektif,
 - e. Mampu mengatasi masalah-masalah kehidupan sehari-hari,
 - f. Memahami, menghayati, dan mengamalkan kaidah-kaidah ajaran agama yang berkaitan dengan karier.

Kematangan Karier

Super (Ilfiandra, 1997:53) mendefinisikan kematangan karier sebagai bentuk kongruensi antara perilaku vokasional individu dengan perilaku vokasional yang diharapkan pada usianya. Sedangkan Dillard (1985:32) memberikan pendapat mengenai indikasi kematangan karier, bahwa sikap individu dalam pembuatan keputusan karier ditampilkan oleh tingkat konsistensi pilihan karier dalam satu periode tertentu. Dalam Suprpto (1994:21), Westbrook menjelaskan bahwa konstruk kematangan karier mencakup berbagai dimensi perilaku baik dalam aspek afektif maupun aspek kognitif. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa variabel-variabel seperti kemampuan memecahkan masalah, perencanaan, kepemilikan informasi pekerjaan, pemahaman diri, dan kemampuan menetapkan tujuan, pada dasarnya akan mencakup pengetahuan dan kemampuan dalam domain kognitif dari kematangan karier. Sedangkan variabel lain seperti keterlibatan, orientasi, kemandirian, minat, ketepatan konsepsi, pada dasarnya dapat diklasifikasikan dalam domain afektif dari dimensi kematangan karier. Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kematangan karier pada hakikatnya merupakan gambaran kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya serta dinamikanya dalam pembuatan keputusan pilihan pekerjaan. Kematangan karier mencakup dua domain yakni domain afektif dan kognitif, sehingga pada proses pengukurannya dapat menggunakan kedua domain atau salah satunya, yang disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Indikator dan Model Kematangan Karier

Dalam penelitian ini, kematangan karier yang diteliti lebih difokuskan kepada arah karier siswa dikaitkan dengan dimensi sikap dan kompetensi dalam pemilihan karier dengan latar belakang keilmuan (jurusan) yang sedang ditekuni. Faktor-faktor kematangan karier yang dikemukakan Crites (Manrihu, 1986) meliputi: a. Sikap. Mengukur sikap-sikap klien terhadap pemilihan karier, kecenderungan-kecenderungan disposisional yang dimanifestasikan dalam: Keterlibatan, Independensi, Orientasi, Ketegasan, dan Kompromi.

b. Kompetensi. Aspek ini meliputi: Penilaian diri, yakni penilaian dari sifat-sifat dan kecenderungankecenderungan hipotesis seseorang yang berkaitan dengan keberhasilan dan kepuasan karier; Informasi, yakni pengetahuan tentang syarat-syarat pekerjaan, pendidikan atau latihan, dan pengetahuan praktis tentang pekerjaan; Seleksi Tujuan, yakni nilai-nilai pribadi yang dikejar dalam pekerjaan; Perencanaan, yakni langkah-langkah logis dalam pengambilan keputusan karier; Pemecahan, yakni pemecahan masalah dalam proses pengambilan keputusan karier. Crites (Manrihu, 1986) menyatakan bahwa pengukuran kematangan karier mengandung dua manfaat yaitu (1) fungsi penelitian, dalam hal ini memungkinkan kita "mengetes" aspek-aspek teoretis da ri perkembangan karier; dan (2) fungsi praktis, yakni menyajikan suatu diagnosis tentang laju dan kemajuan individu, dank arena itu menyarankan strategi-strategi intervensi guna peningkatan perkembangan tersebut. Menurut Super (Manrihu, 1986) pengukuran karier merupakan usaha menilai kesiapan individu utuk mengambil keputusankeputusan yang diperlukan pada saat tertentu. Crites dalam (Suprpto, 1994:19) juga mengembangkan suatu model komprehensif yang ditujukan bagi remaja, dengan merumuskan kematangan karier kedalam empat dimensi, yaitu: 1. Dimensi Konsistensi Pemilihan Karier Dimensi ini mengandung aspek-aspek kemantapan individu untuk mengambil keputusan dalam waktu yang berbeda; kemantapan dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang dipilihnya; kemantapan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan tingkat pekerjaan, kemantapan di dalam memilih pekerjaan dengan adanya pengaruh keluarga. 2. Dimensi Realisme dalam Pemilihan Karier

Dimensi ini mengandung aspek kesesuaian antara kemampuan individu dengan pekerjaan yang dipilihnya; kemampuan antara keinginan dengan pekerjaan yang dipilihnya; mampu mengambil keputusan untuk memilih pekerjaan yang disesuaikan dengan sifat kepribadiannya; dan dapat menyesuaikan antara tingkat status sosial dengan pekerjaan yang dipilihnya. 3. Dimensi Kompetensi Pemilihan Pekerjaan Dimensi ini memiliki aspek-aspek mengenai kemampuan individu dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, rencana yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan; memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dipilihnya; mengevaluasi kemampuan diri dalam hubungannya dengan pemilihan pekerjaan; dan menetapkan tujuan pekerjaan yang hendak dipilihnya. 4. Dimensi Sikap dalam Pemilihan Pekerjaan Dimensi ini mengandung aspek-aspek tentang keaktifan individu dalam proses pengambilan keputusan; bersikap dan berorientasi positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai kerja yang dipilihnya; tidak bergantung pada orang lain dalam memilih pekerjaan; mendasarkan factor-faktor tertentu menurut kepentingannya di dalam memilih pekerjaan; dan memiliki ketepatan konsepsi dalam pengambilan keputusan. 7. Faktor Kematangan Karier Super dalam Illfiandra (1997:56) mengkalsifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier kedalam beberapa kelompok sebagai berikut: 1) Faktor Bio-sosial, yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karier, orientasi pilihan karier berhubungan dengan factor bio-sosial seperti umur dan kecerdasan. 2) Faktor Lingkungan, yaitu indeks kematangan karier individu berkorelasi positif dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulasi budaya, dan kohesivitas keluarga. 3) Faktor Kepribadian, meliputi konsep diri, focus kendali, bakat khusus, niali atau norma dan tujuan hidup. 4) Faktor Vokasional, kematangan karier individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dengan ekspetasi karier. 5) Faktor Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan partisipasi dalam kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler. Dalam Osipow (1983:161), Super mengemukakan komponen- komponen kematangan karier sebagai berikut: 1) Orientasi pilihan karier, yaitu berkenaan dengan

tingkat kepedulian yang ditampakkan oleh individu dalam masalah karier dan keefektifannya dalam menggunakan sumber informasi yang akurat dalam kaitannya dengan pembuatan keputusan karier. 2) Informasi dan perencanaan, yaitu berhubungan dengan informasi yang dimiliki individu tentang pilihan karier, tingkat kekhususan rencana pilihan karier dan tingkat keterlibatan dalam aktivitas perencanaan karier. 3) Konsistensi, yaitu konsistensi bidang pilihan karier, konsistensi tingkat pilihan karier, dan tingkat konsistensi dengan pilihan karier keluarga. 4) Kristalisasi sifat, yang dalam hal ini memiliki beberapa indikator, yaitu minat karier, kepedulian terhadap kompetensi karier, independensi karier, dan penerimaan tanggung jawab perencanaan karier Kebijakan pilihan karier, yaitu hubungan antara kemampuan individu dengan pilihan karier, minat dengan pilihan karier, dan aktivitas dengan pilihan karier. 8. Bimbingan Karier Berbasis Kecakapan Hidup (Life Skills) Kecakapan hidup merupakan orientasi pendidikan yang mensinergikan bimbingan karier menjadi kecakapan hidup yang diperlukan seseorang, dimanapun ia berada, bekerja atau tidak bekerja, apapun profesinya. Jadi penerapan bimbingan karier berbasis kecakapan hidup (Life Skills) adalah bagaimana menyampaikan layanan bimbingan karier kepada peserta didik untuk mendapatkan kecakapan hidup yang setidaknya membuat para siswa mampu menghadapi kompleksitas permasalahan yang ada dalam lingkungannya kelak. Penerapan Bimbingan Karier Berbasis Kecakapan Hidup (Life Skills) di sekolah merupakan suatu proses penerapan ide, konsep kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap siswa. Secara garis besar penerapan kurikulum berbasis kecakapan hidup (life skills) dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kecakapan hidup yang bersifat umum (General Life Skills/GLS) dan kecakapan hidup yang bersifat spesifik (Spesifik Life Skills/SLS). Kecakapan hidup yang bersifat umum atau GLS adalah kecakapan yang perlu diperlukan oleh siapapun, baik yang bekerja, yang tidak bekerja dan yang sedang menempuh pendidikan, kecakapan ini terbagi menjadi tiga (3) bagian, yaitu: 1) Kecakapan mengenal diri (personal skills) atau disebut dengan selfawareness. Kecakapan mengenal diri ialah suatu kemampuan berdialog yang diperlukan seseorang untuk mengaktualisasikan jati diri dan menemukan kepribadian dengan cara menguasai serta merawat raga dan sukma atau jasmani dan rohani. Atau dengan kata lain : a) Penghayatan diri sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, anggota masyarakat dan warga negara. b) Menyadari dan menyukuri kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. 2) Kecakapan berpikir rasional (thinking skills) antara lain : a) Kecakapan menggali dan menemukan informasi b) Kecakapan mengelola informasi dan mengambil keputusan c) Kecakapan memecahkan masalah 3) Kecakapan sosial (social skills) a) Kecakapan komunikasi dengan empati (communication skills) b) Kecakapan bekerjasama (collaboration skills) Sedangkan kecakapan hidup yang bersifat spesifik atau specific life skills SLS adalah kecakapan hidup yang harus dimiliki seseorang secara khusus, atau disebut juga dengan kompetensi teknis. Kecakapan ini terbagi menjadi dua (2) bagian, yaitu: 1) Kecakapan akademik atau kemampuan berpikir ilmiah (academic skill). Pada dasarnya kecakapan akademik merupakan pengembangan dari kecakapan berpikir pada general life skills (GLS). Jika kecakapan berpikir pada GLS masih bersifat umum, kecakapan akademik sudah lebih mengarah pada pemikiran bahwa bidang pekerjaan yang ditangani memang lebih memerlukan berpikir ilmiah. Kecakapan ini mencakup: a) Kecakapan mengidentifikasi variabel dan menjelaskan hubungan antar variabel tersebut. b) Kecakapan merumuskan hipotesis c) Kecakapan merancang dan melaksanakan penelitian 2) Kecakapan Vokasional/kemampuan kejuruan (vocational skill). Kecakapan vokasional lebih cocok bagi siswa yang akan menekuni pekerjaan yang akan mengandalkan ketrampilan psikomotor dari pada kecakapan berpikir ilmiah. Kecakapan vokasional mempunyai dua bagian, yaitu;

kecakapan vokasional dasar dan kecakapan vokasional khusus yang sudah terkait dengan pekerjaan tertentu. Kecakapan vokasional dasar meliputi beberapa hal, antara lain : melakukan gerak, menggunakan alat sederhana yang diperlukan bagi semua orang menekuni pekerjaan manual (misalnya palu, tang, obeng dan lain-lain). Sedangkan kecakapan vokasional khusus yang diperlukan bagi mereka yang akan menekuni pekerjaan yang sesuai. Prinsipnya dalam kecakapan ini menghasilkan barang atau jasa. Dalam kehidupan sehari-hari antara GLS dan SLS tidak berfungsi secara terpisah, tetapi melebur menjadi satu tindakan individu yang melibatkan aspek fisik, mental, emosional dan intelektual. Konsep life skill di lembaga pendidikan merupakan wacana pengembangan kurikulum yang telah sejak lama menjadi perhatian para pakar. Oleh karena itu, dalam rangka pengembangan silabus konsep life skill ini perlu mendapatkan perhatian khusus, terutama pada mata pelajaran yang menekankan pada kecakapan hidup atau bekerja. Dalam pengembangan silabus, life skill dimaknai sebagai: 1) Kecakapan apa yang relevan dipelajari siswa, dengan kata lain, kemampuan apa yang harus mereka kuasai setelah menyelesaikan kompetensi dasar atau standar kompetensi tertentu 2) Bahan belajar apa yang harus dipelajari sebagai wahana untuk menguasai kemampuan tersebut 3) Kegiatan dan pengalaman belajar seperti apa yang harus dilakukan dan di alami sendiri oleh siswa sehingga ia menguasai standar kompetensi tertentu. 4) Fasilitas alat sumber dan belajar bagaimana yang perlu disediakan untuk mendukung ketercapaian standar kompetensi tertentu. Dengan demikian life skill memiliki makna yang lebih luas dari kecakapan kerja

Tertentu tertentu, tetapi bermakna kecakapan hidup. Pengertian kecakapan hidup disini tidak semata-mata berarti memiliki kemampuan tertentu saja. Namun siswa atau peserta didik harus memiliki kompetensi dasar pendukungnya seperti membaca, menulis, menghitung, merumuskan dan memecahkan masalah, mengelola sumber-sumber daya, bekerja sama dalam tim atau kelompok, mempergunakan teknologi dan sebagainya. Life skill menunjuk berbagai ragam kemampuan yang diperlukan seseorang untuk menempuh kehidupan dengan sukses, bahagia dan bermartabat di masyarakat. Berdasarkan konsepsi dan penggolongan kecakapan hidup, beberapa hal perlu diperhatikan antara lain : 1) Kecakapan hidup merupakan perluasan spectrum isi pendidikan bukan pragmatisme baru guna mengakomodasi dan mengantisipasi tuntutan, kebutuhan tantangan dan kebutuhan baru yang muncul sebagai konsekuensi logis dari berbagai perkembangan yang dihadapi oleh peserta didik atau siswa. 2) Kecakapan hidup bukan sekedar penjumlahan bermacam-macam kecakapan yang disebut di atas, melainkan satu kesatuan, kepaduan, keutuhan dan kesenyawaan berbagai kecakapan hidup tersebut. Karena itu kecakapan hidup tidak identik apalagi sama dengan kecakapan berpikir dan bernalar, kecakapan akademis, kecakapan sosial, kecakapan personal dan kecakapan vokasional atau penjumlahan kelima kecakapan tersebut. Ini menunjukkan bahwa kecakapan hidup perlu dilihat secara integrative dan holistic. 3) Kecakapan hidup bukan berkenaan dengan kecakapan psikomotorik anggota tubuh semata, tetapi juga berkenaan dengan kecakapan berpikir dan sikap sosial humaniora yang dibutuhkan masyarakat luas khususnya peserta didik dalam berkiprah dalam kehidupan sehari-hari. 4) Kecakapan hidup harus kontekstual, antisipatif, prospektif dan relevan secara sosio ekonomis, sosio cultural dan lain-lain. Dengan kata lain kecakapan hidup harus membumi dan akrab dengan masyarakat luas. Oleh sebab itu, analisis kebutuhan masyarakat akan kecakapan hidup akan sangat menentukan kecakapan hidup yang dikembangkan dan dibentuk pada suatu masyarakat lembaga pendidikan. 5) Kecakapan hidup mengutamakan kinerja dan praksis dari pengetahuan, kemampuan, sikap dan nilai. Sebagai contoh kecakapan personal membutuhkan wujud dan praktik semangat

kerja keras, etos wira usaha, jiwa tahan banting dalam hidup nyata daripada sekedar pengetahuan tentang kerja keras, etos wira usaha dan jiwa tahan banting saja. Kelima hal tersebut mengimplikasikan bahwa kecakapan hidup merupakan kiat dan praksis yang membuat masyarakat luas dapat mandiri dan otonom dalam menjalani dan mengembangkan kehidupan sehari-hari yang berubah-ubah dan tidak pasti. Penerapan bimbingan karier berbasis kecakapan hidup setidaknya dipengaruhi oleh tiga faktor berikut: 1) Karakteristik bimbingan karier, yaitu yang mencakup ruang lingkup ide baru suatu bimbingan karier dan kejelasannya bagi pengguna di lapangan. 2) Strategi implementasi, yaitu strategi yang digunakan dalam implementasi, seperti diskusi profesi, seminar, penataran, loka karya, penyediaan buku bimbingan karier, dan kegiatan-kegiatan yang dapat mendorong pengguna bimbingan karier di lapangan. 3) Karakteristik penggunaan bimbingan karier, yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan guru terhadap kurikulum, serta kemampuannya untuk merealisasikan bimbingan karier dalam salah satu kegiatan pembelajaran.

Simpulan

Bimbingan karier merupakan upaya bantuan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya, mengembangkan masa depannya sesuai dengan bentuk kehidupannya yang diharapkan, lebih lanjut diharapkan dengan layanan bimbingan karier, individu mampu menentukan dan mengambil keputusan karier secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya sehingga mereka mampu mewujudkan dirinya secara bermakna. Penerapan bimbingan karier berbasis kecakapan hidup (life skill) setidaknya dipengaruhi oleh tiga factor yaitu pertama, karakteristik bimbingan karier yaitu yang mencakup ruang lingkup ide baru suatu bimbingan karier dan kejelasannya bagi pengguna di lapangan. Kedua, strategi implementasi yaitu strategi yang digunakan dalam implementasi, seperti diskusi profesi, seminar, penataran, lokakarya, penyediaan buku bimbingan karier dan kegiatan-kegiatan yang dapat mendorong pengguna bimbingan karier dilapangan. Ketiga, karakteristik penggunaan bimbingan karier yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, nilai dan guru terhadap kurikulum serta kemampuannya untuk merealisasikan bimbingan karier dalam salah satu kegiatan pembelajaran.

Daftar Rujukan

- Creed, Peter A. dan Patton, Wendy A. (2003). Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents. *Journal of Career Development* 29 (4): pp 277-290.
- Crites, O. John. (1981). *Career Conseling: Model, Method, and Materials*. New York: Mc. Graw-Hill Inc.
- Depdiknas. (2008). *Rambu-rambu Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling Pada Pendidikan Formal*. Jakarta: Depdiknas.
- Dillard, J. M. (1985). *Life Long Career Planning*. Ohio: A Bell & Howell Company.
- Engels, Dennis W., Harris, Henry L. (1999). Career Development: A Vital Part Of Contemporary Education. *National Association of Secondary Principals (NASPP) Bulletin*. Academic Research Library.
- Healy, Ch. C. (1982). *Career Guidance Through the Life Stages*. Los Angeles: Allyn and Bacon, Inc.
- Herr, EL dan Cramer, SH. (1984). *Career Guidance and Counseling Through the Life Span*, Boston: Little Brown Company.
- Hodggets, Ivan. (2009). Rethinking Career Education in Schools Foundations for a New Zealand Framework. *Journal Career Service*. Wellington, New Zealand.
- Hurlock, EB. (alih bahasa, Itiwidayanti dan Sudjarwo, 1980). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.

- IOWA Kindergarten Community College. (2001). *Comprehensive and Guidance Program Development Guide*. State of IOWA. Des Moines; Department of Education Grimes State Office Building.
- Isaacson, L. (1993). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. Boston: Ally and Bacon.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding Career Counseling Theory: Research and Practice*. Sage Publication.
- Nurihsan, J. dan Sudianto, A. (2005). *Manajemen Bimbingan & Konseling di SMA (Kurikulum 2004)*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Steven, D. B. and Robert W.L.(2005). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Super, D. E. (1975). *The Psychology of Career: An Introduction to Vocational Development*. New York: Harper.
- Wu, M and Chang, CC. (2009). Relationship of Advisory Mentoring to MBA Career Maturity: An Anticipatory Socialization Perspective. *Journal of Career Development* 2009; 35, 248. Sage Publication