



Keterampilan Profesional Konselor Karier: Kompetensi Esensial untuk Bimbingan yang Efektif

Vira Afriyati^{1*}, Hermi Pasmawati²

¹Universitas Bengkulu, ²Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, Indonesia

Informasi Artikel

Sejarah Artikel:
Submit : 28 Juli 2024
Direvisi : 18 Agustus 2023
Diterima : 20 November 2024
Diterbitkan : 31 Desember 2024

Kata Kunci

Konseling Karier, Keterampilan Profesional, Teknik Konseling

Correspondence

E-mail: vira_afriyati@unib.ac.id*

A B S T R A K

Artikel ini membahas keterampilan profesional yang esensial dalam career counseling untuk membantu individu dalam memahami potensi diri, mengeksplorasi pilihan karier, serta mengambil keputusan yang tepat berdasarkan minat, nilai, dan kompetensi yang dimiliki. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kompetensi utama yang harus dimiliki career counselor agar dapat memberikan layanan yang efektif. Metode yang digunakan adalah literature review dengan menelaah teori dan penelitian yang relevan. Pembahasan mencakup berbagai aspek penting, seperti proses career counseling, teknik yang digunakan dalam sesi konseling, asesmen karier, serta pengelolaan informasi dan teknologi dalam layanan career counseling. Hasil analisis menunjukkan bahwa career counselor harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, pemahaman mendalam tentang teori karier, kemampuan dalam menginterpretasikan asesmen, serta keterampilan dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung layanan bimbingan karier. Selain itu, pengembangan profesional secara berkelanjutan menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas layanan dan memastikan career counselor dapat beradaptasi dengan perubahan dunia kerja serta kebutuhan klien yang semakin kompleks. Penelitian ini berkontribusi dalam bidang career counseling dengan memberikan sintesis komprehensif mengenai kompetensi esensial yang diperlukan oleh career counselor, mengidentifikasi kesenjangan dalam pelatihan dan praktik yang ada, serta menawarkan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan profesional. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi praktisi dan peneliti dalam merancang pendekatan yang lebih inovatif, berbasis bukti, dan responsif terhadap tantangan karier di era modern. Dengan demikian, career counselor dapat memberikan layanan yang lebih adaptif, relevan, dan berbasis kebutuhan individu yang beragam.

Abstract

This article discusses the essential professional skills in career counseling to assist individuals in understanding their potential, exploring career options, and making informed decisions based on their interests, values, and competencies. This study aims to identify and analyze the key competencies that career counselors must possess to provide effective services. The method used is a literature review by examining relevant theories and research. The discussion covers various critical aspects, such as the career counseling process, techniques used in counseling sessions, career assessment, and managing career information and technology. The analysis results indicate that career counselors must have strong communication skills, an in-depth understanding of career theories, the ability to interpret assessments, and proficiency in utilizing technology to support career guidance services. Additionally, continuous professional development is a crucial factor in enhancing service effectiveness and ensuring that career counselors can adapt to changes in the job market and the evolving needs of clients. This study contributes to the field of career counseling by providing a comprehensive synthesis of essential competencies required for career counselors, highlighting gaps in existing training and practice, and offering recommendations for future research and professional development programs. These findings are expected to serve as a reference for practitioners and researchers in designing more innovative, evidence-based, and responsive approaches to career challenges in the modern era. Thus, career counselors can provide more adaptive, relevant, and client-centered services.

This is an open access article under the CC-BY-SA license



1. Pendahuluan

Konselor perlu menggunakan berbagai keterampilan konseling yang efektif untuk mendukung klien dalam memahami diri mereka sendiri dan membuat keputusan yang tepat terkait karier mereka (McLeod, 2013). Keterampilan ini mencakup kemampuan membangun hubungan baik, mendengarkan secara aktif, serta memahami komunikasi verbal dan nonverbal (Egan, 2002). Beberapa teknik dan strategi konseling yang diterapkan oleh konselor bertujuan untuk meningkatkan efektivitas proses konseling (Gibson & Mitchell, 2005).

Konseling memiliki berbagai jenis, termasuk konseling individu yang berfokus pada kesehatan mental dan pertumbuhan pribadi, konseling kelompok yang menekankan interaksi sosial dan dukungan antaranggota, serta konseling pernikahan yang membantu pasangan dalam mengatasi konflik dan memperkuat hubungan (Corey, 2017). Konseling profesional mencerminkan hubungan kooperatif antara konselor dan klien, yang bertujuan untuk memberdayakan klien mencapai tujuan mereka (Gladding, 2018).

Bimbingan karier merupakan tahap penting dalam kehidupan individu, karena keputusan yang diambil dapat berdampak pada masa depan seseorang (Sharf, 2014). Banyak individu mengalami kesulitan dalam menentukan jalur karier yang sesuai, sehingga memerlukan bantuan layanan konseling karier untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai pilihan yang tersedia (Brown & Lent, 2013). Konselor karier berperan dalam membantu individu mengidentifikasi bakat, minat, dan nilai-nilai yang relevan dengan karier yang ingin mereka tempuh (Mark L Savickas, 2011).

Menurut Tang (2003), keterampilan konseling dapat diibaratkan sebagai seni mendengarkan yang bertujuan membantu individu beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Tang, 2003). Praktik pengembangan karier didukung oleh kerangka teoritis yang solid, alat asesmen yang efektif, serta pemanfaatan teknologi dalam bimbingan karier (Niles & Harris-Bowlsbey, 2016). Namun, masih terdapat tantangan dalam implementasi konseling karier, termasuk kurangnya integrasi faktor kontekstual, komunikasi yang terbatas antara praktisi dan akademisi, serta minimnya perhatian terhadap kelompok yang kurang terlayani (Patton & McMahon, 2014). Oleh karena itu, konselor karier perlu mengembangkan keterampilan adaptif agar dapat membantu klien menghadapi perubahan dalam dunia kerja, bekerja sama dengan profesional lain, serta mengadvokasi kepentingan klien (Richardson, 2012).

Meskipun penelitian sebelumnya telah membahas berbagai keterampilan dasar dalam konseling karier, masih terdapat kesenjangan dalam eksplorasi keterampilan spesifik yang dibutuhkan konselor untuk menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah. Sebagian besar kajian masih berfokus pada pendekatan teoritis tanpa menyoroti keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks budaya dan sosial. Selain itu, integrasi teknologi dalam layanan konseling karier masih belum dikaji secara mendalam, terutama dalam kaitannya dengan efektivitas asesmen dan intervensi berbasis digital. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dengan mengidentifikasi dan menganalisis keterampilan profesional yang esensial bagi konselor karier dalam konteks modern, serta menawarkan perspektif baru mengenai strategi adaptif yang dapat meningkatkan efektivitas layanan konseling karier.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan studi literatur, yang menggunakan sumber-sumber akademik sebagai data utama. Studi ini mengacu pada metodologi tinjauan pustaka sistematis yang dikembangkan oleh Cronin, Ryan, dan Coughlan (2008), serta didukung oleh prinsip-prinsip analisis literatur yang dikemukakan oleh Timmins dan McCabe (2005). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap konsep, teori, dan temuan empiris terkait keterampilan profesional dalam konseling karier, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tanpa keterbatasan yang sering muncul dalam penelitian berbasis lapangan. Selain itu, metode ini relevan dengan tujuan penelitian karena bertujuan untuk mengidentifikasi dan

menganalisis keterampilan profesional yang esensial bagi konselor karier berdasarkan bukti yang telah ada.

Metode ini melibatkan empat langkah utama:

- a. Pemilihan topik – Topik penelitian difokuskan pada keterampilan profesional dalam konseling karier untuk menghasilkan analisis yang mendalam dan terarah.
- b. Pencarian literatur – Literatur yang digunakan meliputi buku, jurnal akademik, dan penelitian sebelumnya yang membahas *Career Counseling Process*, *Career Counseling Techniques*, *Assessment in Career Counseling*, serta *Managing Career Information and Technology*. Proses pencarian dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan ProQuest, dengan kata kunci yang relevan dan mempertimbangkan sumber terpercaya (Hendry & Farley, 1998).
- c. Pengumpulan, analisis, dan sintesis literatur – Literatur yang ditemukan dievaluasi berdasarkan relevansi dan kredibilitasnya. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu dengan mengkaji isi literatur secara sistematis untuk mengidentifikasi keterampilan profesional yang diperlukan dalam konseling karier. Pendekatan deskriptif ini diterapkan dengan mengelompokkan temuan dari berbagai sumber ke dalam tema-tema utama, membandingkan berbagai perspektif, serta menyajikan sintesis yang menggambarkan tren dan tantangan dalam pengembangan keterampilan konselor karier (Boote & Beile, 2005).
- d. Penyusunan tinjauan literatur – Hasil analisis disusun dalam bentuk kajian akademik yang mencakup pendahuluan, pembahasan, dan kesimpulan, sesuai dengan standar penulisan ilmiah (Webster & Ma, 2013).

Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai keterampilan profesional yang esensial dalam konseling karier, serta relevansinya dalam praktik nyata. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam mengembangkan strategi efektif untuk meningkatkan kompetensi konselor karier.

3. Hasil dan Pembahasan

Bimbingan dan konseling Karier memiliki peran yang sangat penting dalam membantu individu memahami, merencanakan, serta mengembangkan jalur Karier mereka sesuai dengan potensi, minat, dan nilai-nilai pribadi. Sebagai bagian dari upaya memfasilitasi perkembangan Karier yang optimal, konselor Karier dituntut untuk memiliki kompetensi profesional yang kuat, mencakup pemahaman teoritis yang mendalam, keterampilan asesmen, kemampuan intervensi, serta pemanfaatan teknologi dalam layanan bimbingan (Niles & Harris-Bowlsbey, 2017).

Sejumlah teori telah dikembangkan untuk memahami dinamika perkembangan Karier individu. Super (1980) mengemukakan teori pengembangan Karier berdasarkan siklus kehidupan, yang menjelaskan bahwa individu mengalami berbagai tahap dalam perkembangan Karier mereka, mulai dari eksplorasi hingga pementapan dan pemeliharaan. Holland (1997) mengembangkan teori tipologi Karier yang menghubungkan tipe kepribadian individu dengan lingkungan kerja yang sesuai. Sementara itu, teori konstruksi Karier yang dikembangkan oleh Savickas (2011) menekankan pentingnya narasi personal dalam membentuk keputusan dan identitas Karier.

Selain aspek teoritis, keterampilan praktis yang dimiliki konselor Karier juga menjadi faktor krusial dalam keberhasilan layanan bimbingan. Ali dan Graham (1996) menekankan hierarki keterampilan dalam hubungan membantu, mulai dari keterampilan dasar seperti mendengarkan aktif hingga keterampilan yang lebih kompleks seperti interpretasi dan intervensi strategis (Ali & Graham, 2006). Egan (2014) menegaskan bahwa keterampilan mendengarkan aktif sangat penting dalam membangun hubungan yang empatik, membantu klien mengklarifikasi perasaan mereka, serta memperjelas tujuan Karier yang ingin dicapai (Egan, 2002).

Di tengah perkembangan era digital, penggunaan teknologi dalam bimbingan karier semakin tidak terelakkan karena berperan penting dalam meningkatkan aksesibilitas, efektivitas, dan kualitas

layanan bagi individu yang membutuhkan panduan dalam perencanaan masa depan mereka. Sampson et al. (2004) menjelaskan bahwa sistem bimbingan berbasis komputer, seperti *Computer-Aided Guidance Systems (CAGS)*, dapat meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi layanan (Sampson et al., 2004). Dengan berkembangnya sumber daya berbasis internet dan platform asesmen daring, konselor Karier kini memiliki berbagai alat untuk membantu klien mengeksplorasi pilihan Karier secara lebih komprehensif (Brown & Lent, 2013).

Namun demikian, meskipun teknologi dapat meningkatkan efektivitas layanan bimbingan, interaksi langsung antara konselor dan klien tetap menjadi elemen kunci dalam proses konseling. McLeod (2017) menekankan bahwa komunikasi interpersonal yang berkualitas memungkinkan klien untuk lebih memahami diri mereka sendiri dan memproses informasi Karier dengan lebih mendalam (McLeod, 2013). Oleh karena itu, pendekatan yang menggabungkan metode tradisional dengan teknologi digital dianggap sebagai strategi yang paling efektif dalam bimbingan Karier (Gati & Asher, 2001).

Berdasarkan berbagai perspektif ini, hasil penelitian yang akan dibahas dalam bagian ini akan menguraikan secara rinci bagaimana keterampilan profesional konselor Karier, teknik intervensi yang digunakan, serta peran teknologi dalam layanan bimbingan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pengambilan keputusan Karier klien.

3.1. Career Counseling Process

Pandemi COVID-19 menyebabkan krisis ekonomi global yang berdampak signifikan pada pasar tenaga kerja, meningkatkan angka pengangguran, dan memperumit transisi Karier (Drosos et al., 2020). Dalam konteks ini, konseling Karier berperan penting dalam membantu individu memahami tantangan pasar kerja serta mengembangkan strategi adaptasi yang efektif (M L Savickas, 2019). Intervensi berbasis bukti, termasuk model konseling Karier bagi pengangguran, telah terbukti efektif dalam mendukung reintegrasi tenaga kerja dan mempromosikan pekerjaan yang layak (Drosos et al., 2021).

Proses konseling Karier yang efektif terdiri dari empat tahap utama: pertama, **Membangun Hubungan** Konselor Karier perlu membangun hubungan yang kolaboratif dengan klien untuk memastikan keterlibatan aktif dalam proses konseling (Nathan & Hill Estate, 2005). Kontrak klien-konselor memainkan peran krusial dalam menetapkan tujuan, peran, dan tugas yang jelas (Law & Ward, 1981). Selain itu, pendekatan yang mempertimbangkan faktor budaya membantu meningkatkan efektivitas intervensi (Gysbers et al., 2003). Kedua, **Mengaktifkan Pemahaman Diri** Klien perlu mengembangkan pemahaman yang lebih dalam mengenai minat, nilai, dan keterampilan mereka (Super, 1980). Model kecocokan orang-lingkungan menekankan bahwa pemilihan Karier dipandu oleh kriteria kinerja dan motivasi (Law & Ward, 1981). Penggunaan teknik asesmen yang terstruktur dapat membantu klien memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai potensi dan hambatan mereka dalam memilih Karier (Brown & Lent, 2004). Ketiga, **Menjelajahi Perspektif Baru** Penting bagi konselor untuk membantu klien menantang keyakinan irasional dan pola pikir yang menghambat perkembangan Karier (Dryden, 1979; Mitchell & Krumboltz, 1996). Identifikasi tema dan pola kehidupan klien melalui keterampilan konseling yang efektif memungkinkan eksplorasi opsi Karier yang lebih luas (Nathan & Hill, 2006). Terakhir, **Menyusun Strategi dan Rencana** Perencanaan tindakan melibatkan penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (Miller, Crute & Hargie, 1992). Klien didorong untuk mengembangkan rencana yang fleksibel, dengan mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat dalam pencapaian tujuan Karier (Nathan & Hill, 2006). Pendekatan ini memungkinkan mereka untuk beradaptasi secara dinamis terhadap perubahan pasar kerja (Hirschi, 2018). Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, konseling Karier harus terus berkembang dan mengadopsi pendekatan berbasis bukti guna membantu individu mencapai transisi Karier yang lebih efektif (Savickas et al., 2009).

3.2. Career Counseling Techniques

Teknik konseling Karier beragam dan bergantung pada pendekatan yang digunakan. Pendekatan yang berpusat pada orang, sebagaimana dikemukakan oleh Rogers (1957), menekankan tiga kondisi utama: keselarasan, penerimaan positif tanpa syarat, dan pemahaman empatik. Model keterampilan yang dikembangkan oleh Ali dan Graham (1996) menunjukkan hierarki keterampilan dalam hubungan membantu.

Keterampilan dasar mencakup mendengarkan aktif, yaitu memahami isi dan makna emosional dari ucapan klien (Egan, 2014). Keterampilan memahami, seperti meringkas dan parafrase, bertujuan untuk mengembangkan empati dan mengklarifikasi perasaan klien (McLeod, 2017). Keterampilan interpretatif, seperti tantangan dan pengungkapan diri, digunakan untuk memberikan wawasan lebih lanjut namun harus didasarkan pada empati yang kuat (Lent & Brown, 2013).

Selain keterampilan interpersonal, konselor Karier harus memiliki keterbukaan terhadap pengetahuan baru, stabilitas emosi, serta kemampuan berpikir kritis dan konseptual (Niles & Harris-Bowlsbey, 2017). Teknik intervensi juga beragam, seperti perspektif waktu dalam Karier, pengumpulan informasi pekerjaan, dan penggunaan alat bantu pengambilan keputusan (Brown & Brooks, 1991). Metode lain meliputi pemikiran lateral, fantasi terpandu, serta latihan peran untuk meningkatkan kesiapan Karier klien (Savickas, 2011). Penerapan teknik dan keterampilan ini memungkinkan konselor membantu klien dalam eksplorasi dan pengambilan keputusan Karier secara efektif.

3.3. Assessment and Career Counseling

Systematic Reflection on Experience Teknik ini mengacu pada model pembelajaran pengalaman Kolb (1976), yang terdiri dari empat tahap: pengalaman konkret, pengamatan reflektif, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif. Konseli diminta meninjau pengalaman, menyimpulkan makna, dan merencanakan langkah selanjutnya (Kolb, 1984).

- 1) *Autobiography* Autobiografi dapat ditulis atau lisan, dengan pendekatan tidak terstruktur memberikan fleksibilitas bagi klien (McAdams, 2001). Namun, klien dapat menghindari topik signifikan, sehingga konselor dapat menggunakan pendekatan Gestalt untuk mengeksplorasi kesenjangan (Perls, 1973).
- 2) *Assessing Career Themes* Pendekatan naratif menyoroti tema karier sebagai refleksi nilai, sikap, dan identitas individu (Gysbers, Heppner & Johnson, 2003). Struktur wawancara meliputi pengalaman kerja, aktivitas santai, rutinitas harian, kekuatan, dan hambatan (Savickas, 2013).
- 3) *Graphic and Written Portrayals* Metode ini membantu klien mengekspresikan diri melalui diagram atau tulisan sebagai alat refleksi pengalaman masa lalu dan perencanaan karier (Zunker, 2006).
- 4) *Card Sorts* Teknik ini mengorganisir informasi terkait karier melalui penyortiran kartu, membantu individu mengidentifikasi prioritas nilai dan keterampilan kerja (Miller-Tiedeman, 1999).
- 5) *Checklists and Informal Rating Scales* Alat ini memfasilitasi eksplorasi diri dengan daftar bakat, minat, dan nilai tanpa tekanan seperti dalam instrumen psikometri formal (Hirsh & Jackson, 1994).
- 6) *Psychometric Tests and Inventories* Tes psikometri menilai aspek pengambilan keputusan karier, kesiapan psikologis, dan kematangan karier (BPS, 2020). Inventaris minat kerja membandingkan preferensi individu dengan kelompok profesional tertentu (Strong, 1994).
- 7) *The Strong Interest Inventory* Berdasarkan model Holland (1997), alat ini membantu klien memahami kecocokan minat mereka terhadap berbagai pekerjaan (Harmon et al., 1994).

- 8) *The Minnesota Importance Questionnaire* Mengukur nilai kerja individu dalam 20 dimensi seperti pencapaian, kreativitas, dan pengakuan (Rounds et al., 1981).
- 9) *Career Choice Processes* Instrumen ini menilai keterampilan pengambilan keputusan dan kesiapan karier, termasuk Career Maturity Inventory (Crites, 1973), Career Development Inventory (Super et al., 1981), dan Career Decision Scale yang mengidentifikasi faktor penyebab ketidakpastian karier (Osipow, n.d.).

3.4. *Managing Career Information and Technology*

Kebutuhan informasi karier bervariasi tergantung pada kelompok klien berdasarkan usia, tahap kehidupan, dan kualifikasi (Offer, 2001). Individu di awal karier memerlukan kerangka pekerjaan yang luas, sementara profesional di pertengahan karier mencari informasi spesifik tentang pekerjaan dan Pendidikan (Afriyati & Herawati, 2022). Keputusan karier juga mencakup pemilihan pekerjaan, pilihan pemberi kerja, status kontrak, serta mobilitas dalam organisasi. Pertimbangan geografis juga berpengaruh terhadap kebutuhan informasi karier, dengan beberapa individu memerlukan wawasan pasar tenaga kerja lokal dan lainnya membutuhkan data nasional (Hirsh, Kidd & Watts, 1998).

Offer (2001) mengidentifikasi pertanyaan umum klien, seperti permintaan pasar tenaga kerja, perkembangan karier, ketersediaan geografis, tren pekerjaan, keterampilan yang dapat dialihkan, dan metode rekrutmen. Meskipun konselor karier mungkin tidak memiliki jawaban langsung, mereka harus membimbing klien ke sumber informasi yang berkualitas, termasuk basis data daring, surat kabar, jurnal, dan publikasi profesional (Watts, 1996).

Peran Konselor Karier. Konselor karier harus memastikan: (1) Sumber daya karier berkualitas tinggi (cetak, digital, atau berbasis web). (2) Kesadaran dan aksesibilitas sumber daya ini bagi klien. (3) Dukungan bagi klien dalam memproses data karier untuk tujuan edukatif dan motivasi (Offer, 1997). Hirsh, Kidd, dan Watts (1998) menguraikan konstruksi utama dalam karier:

- 1) Konstruksi Pekerjaan: Kelompok pekerjaan yang didefinisikan, sering menggunakan klasifikasi seperti *Standard Occupational Classification* (SOC) di Inggris.
- 2) Konstruksi Pemberi Kerja: Deskripsi dan jabatan pekerjaan.
- 3) Minat: Model RIASEC dari Holland (1997) yang mengategorikan enam tipe minat: *Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, dan Conventional*.
- 4) Nilai: Kerangka kerja kepuasan dalam pekerjaan dan pendidikan.
- 5) Keterampilan: Sistem penilaian mandiri dan *Computer-Aided Guidance Systems* (CAGS) untuk pencocokan karier.

3.5. *Teknologi dalam Konseling Karier*

Computer-Aided Guidance Systems (CAGS) mendukung perencanaan karier melalui penilaian mandiri, pencocokan pekerjaan, pencarian informasi, simulasi, alat pengambilan keputusan, bantuan penulisan CV, pelatihan pencarian kerja, dan tes psikometri (Offer, 1997; Watts, 1996b). Sistem ini meniru sesi konseling karier dengan menyusun wawancara, mengelola penilaian karier, dan menyimpan basis data yang luas (Watts, 1996b).

Niles & Harris-Bowlsbey (2002) menyoroti kemampuan CAGS dalam 'crosswalking,' yaitu menghubungkan berbagai basis data untuk eksplorasi karier yang lebih komprehensif. Sistem ini juga dapat melacak perkembangan klien, memberikan bimbingan yang dipersonalisasi berdasarkan interaksi sebelumnya.

Konseling Karier Berbasis Internet Banyak CAGS kini beroperasi secara daring, menawarkan akses 24/7 dengan pembaruan basis data secara real-time (Offer, 2000). Struktur hyperlink dalam web mencerminkan eksplorasi karier, memungkinkan klien memperluas wawasan mereka secara dinamis. Platform pasar tenaga kerja daring dan situs pengambilan keputusan karier juga memfasilitasi pengelolaan karier secara praktis.

Evaluasi Situs Web Karier Offer (2000) mengusulkan kriteria untuk menilai situs web karier: (1) Akurasi: Sumber data yang dapat dipercaya dan konten yang selalu diperbarui. (2) Relevansi: Kesesuaian dengan tahap karier dan kebutuhan pengguna. (3) Kemudahan Penggunaan: Aksesibilitas dan navigasi yang intuitif. (4) Interaktivitas: Tersedianya alat untuk penilaian mandiri dan perencanaan karier. (5) Kredibilitas: Didukung oleh institusi atau pakar yang diakui.

Dengan integrasi CAGS dan sumber daya berbasis internet, konseling karier terus berkembang, menggabungkan efisiensi teknologi dengan aspek manusia dalam pengambilan keputusan karier (Watts, 1996b).

4. Kesimpulan

Keterampilan profesional konselor karier merupakan aspek fundamental dalam memberikan bimbingan yang efektif kepada klien. Kompetensi ini tidak hanya mencakup pemahaman yang mendalam tentang teori perkembangan karier, tetapi juga keterampilan asesmen yang akurat, penguasaan teknik intervensi berbasis bukti, serta pemanfaatan teknologi dalam proses bimbingan. Konselor karier harus mampu mengintegrasikan berbagai pendekatan teoretis dan teknik praktis guna membantu individu dalam mengeksplorasi pilihan karier, mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan, serta menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang semakin dinamis.

Keberhasilan bimbingan karier sangat bergantung pada kualitas hubungan profesional yang dibangun antara konselor dan klien. Relasi yang empatik, suportif, dan berbasis kepercayaan memungkinkan klien untuk lebih terbuka dalam mengungkapkan aspirasi, kecemasan, serta hambatan yang mereka hadapi dalam perencanaan karier. Dalam hal ini, keterampilan mendengarkan aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta pemanfaatan strategi motivasional menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan intervensi karier.

Selain keterampilan interpersonal, konselor karier juga perlu memiliki kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang semakin mempengaruhi dunia kerja dan layanan bimbingan. Penggunaan teknologi seperti *Computer-Aided Guidance Systems* (CAGS), asesmen berbasis internet, serta platform pembelajaran digital dapat meningkatkan efisiensi serta aksesibilitas layanan karier. Dengan teknologi ini, klien dapat mengakses berbagai sumber informasi karier secara lebih fleksibel dan mandiri. Namun demikian, meskipun teknologi berperan penting dalam memperluas jangkauan layanan, interaksi langsung antara konselor dan klien tetap menjadi elemen kunci yang tidak tergantikan. Pendekatan hibrida yang menggabungkan teknologi dengan bimbingan tatap muka terbukti lebih efektif dalam mendukung eksplorasi karier yang mendalam dan personal.

Lebih lanjut, konselor karier diharapkan tidak hanya berperan sebagai penyedia informasi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu membimbing klien dalam membangun pemahaman diri, mengembangkan strategi perencanaan karier yang realistis, serta meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi transisi karier. Dalam konteks ini, penerapan pendekatan holistik yang mempertimbangkan aspek psikologis, sosial, ekonomi, dan budaya menjadi sangat penting agar bimbingan karier dapat memberikan dampak yang lebih luas dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, dalam menghadapi tantangan dan kompleksitas dunia kerja saat ini, pengembangan keterampilan profesional yang kuat menjadi suatu keharusan bagi setiap konselor karier. Dengan menguasai teori dan praktik bimbingan karier secara komprehensif, menerapkan teknik intervensi yang sesuai dengan kebutuhan klien, serta memanfaatkan teknologi secara optimal, konselor karier dapat memberikan layanan yang lebih efektif dan berdampak. Dengan demikian, mereka dapat membantu klien dalam merancang jalur karier yang sesuai dengan potensi, minat, dan tujuan mereka, sekaligus membekali mereka dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkembang dalam dunia kerja yang terus berubah.

Meskipun penelitian ini telah mengidentifikasi keterampilan profesional esensial dalam konseling karier, masih terdapat ruang untuk eksplorasi lebih lanjut. Dengan memperluas cakupan penelitian, diharapkan temuan yang dihasilkan dapat semakin memperkaya wawasan mengenai

keterampilan profesional dalam konseling karier serta meningkatkan kualitas layanan bagi klien di masa depan.

Daftar Pustaka

- Afriyati, V., & Herawati, A. A. (2022). GUIDANCE AND COUNSELING STUDENTS' PROFILE OF CAREER MATURITY: REVIEWING FROM ETHICAL DIFFERENCES. *GUIDANCE AND COUNSELING*, 6(2).
- Ali, L., & Graham, B. (2006). *The counselling approach to careers guidance*. Routledge.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2004). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. In *John Wiley & Sons* (Vol. 53, Issue 9).
- Corey, G. (2017). *Theory and practice of counselling and psychotherapy*. Cengage Learning Boston, MA.
- Crites, J. O. (1973). *Career maturity inventory*. McGraw-Hill New York.
- Drosos, N., Theodoroulakis, M., Antoniou, A. S., & Rajter, I. C. (2021). Career Services in the Post-COVID-19 Era: A Paradigm for Career Counseling Unemployed Individuals. *Journal of Employment Counseling*, 58(1), 36–48. <https://doi.org/10.1002/joec.12156>
- Egan, G. (2002). *The skilled helper: A problem-management and opportunity-development approach to helping*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 199.
- Gati, I., & Asher, I. (2001). *The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice*.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2005). *Introduction to counseling and guidance*. Pearson Education.
- Gladding, S. (2018). *Counseling: A Comprehensive Profession*. 8th Edition. WaNe Forest University: Pearson, 159.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques*. Allyn & Bacon.
- Hendry, C., & Farley, A. (1998). Reviewing the literature: a guide for students. *Nursing Standard (Royal College of Nursing (Great Britain) : 1987)*, 12(44), 46–48. <https://doi.org/10.7748/ns.12.44.46.s56>
- Law, B., & Ward, R. (1981). Is career development motivated. *Career Development in Britain, Cambridge: Careers Research and Advisory Centre/Hobsons*.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557.
- McLeod, J. (2013). *An introduction to counselling*. McGraw-hill education (UK).
- Nathan, R., & Hill Estate, L. (2005). *Career counselling*.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. E. (2016). *Career development interventions*. Pearson.
- Osipow, S. H. (n.d.). *Theories of career development*. Prentice-Hall.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 190–242.
- Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Thomson/Brooks/Cole Belmont, CA.
- Savickas, M L. (2019). *Career counseling*. American Psychological Association.
- Savickas, Mark L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179–181.
- Sharf, R. S. . (2014). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Cengage Learning.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Tang, M. (2003). Career Counseling in the Future: Constructing, Collaborating, Advocating. *Career Development Quarterly*, 52(1), 61–69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00628.x>
- Webster, J. D., & Ma, X. (2013). A balanced time perspective in adulthood: Well-being and developmental effects. *Canadian Journal on Aging*, 32(4), 433–442. <https://doi.org/10.1017/S0714980813000500>

Zunker, V. G. (2006). Career counseling A Holistic Approach. In Thomson Brooks/Cole.
file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf