Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia
Volume 10 Nomor 1 Tahun 2024
Tersedia Online: https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR
p-ISSN. 2460-9722 | e-ISSN. 2622-8297

PERAN KONSELOR DALAM PASAR KERJA DI PROVINSI SULAWESI BARAT

Suprianto Baen[1], Lilis[2], Happy Karlina Marjo[3]

[1,2,3]Universitas Negeri Jakarta

Co- Author: supriantobaen_1108822002@mhs.unj.ac.id /082348347194

Info Artikel
- **Masuk :** 28/11/2023
- **Revisi :** 21/02/2024
- **Diterima :** 16/04/2024

Alamat Jurnal
- https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR/index

Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia ***disseminated below*** https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Abstract : *In West Sulawesi, young people face difficulties in finding employment because of employment opportunities are limited. By looking at the portrait of the labor market in West Sulawesi Province, counselors can help them through career counseling by working together with various institutions, such as schools, vocational training centers (BLK), even schools. with various institutions, such as schools, vocational training centers (BLK), and even the West Sulawesi Provincial Regional Government of West Sulawesi Province. The approach in this research approach in this research is descriptive qualitative with the data source of labor market portrait in West Sulawesi Province in 2022. West Sulawesi Province in 2022. The purpose of this research is to explain what can be done by counselors in the labor market in West Sulawesi Province. The result of this research The results of this study describe 1) a portrait of the labor market in West Sulawesi Province in 2022 which presents statistical data that includes statistical data on the labor market in West Sulawesi Province. 2022 which presents statistical data that includes information on job seekers, job vacancies, to the salary offered; 2) Counselors can use portrait of the job market in West Sulawesi Province as occupational knowledge in career counseling.*

Keywords: *Counseling, Role Of Counselor, World Of Work*

PENDAHULUAN

Pada dunia kerja, masalah sosial dan tingkah laku personal sering muncul. Termasuk ketegangan antara karyawan dan manajemen, antara karyawan dengan tugasnya, serta komunikasi antar rekan kerja. Era modernisasi meningkatkan tekanan kerja, menekankan pentingnya bimbingan dan konseling bagi para pekerja (Miharja, 2013). Terutama, kondisi kesehatan dan kesejahteraan mental karyawan akan berdampak pada tingkat produktivitas mereka (Saefullah et al., 2017).

Pada dunia profesional, setiap orang dihadapkan pada pilihan-pilihan karier, yang merupakan aspek yang terus menerus dihadapi sepanjang hidup. Hal ini karena karier adalah hal penting dalam kehidupan manusia (Putra & Daharnis, 2023). Dewa Ketut Sukardi mengungkapkan bahwa sebagai individu, kita tak bisa menghindar dari persoalan-persoalan mengenai karier. Di setiap fase kehidupan, kita harus mengatasi berbagai pertimbangan, mulai dari memilih pekerjaan yang sesuai, mencari kepuasan dalam pekerjaan, hingga persiapan untuk masa pensiun (Sukardi, 1993).

Karier merupakan pekerjaan utama yang diduduki seseorang sejak ia remaja sampai pensiun (Ristianti, 2022). Karier memiliki tiga tahapan: *pre-okupasi* (belajar selama pendidikan), okupasi (bekerja), dan *post-okupasi* (masa pensiun) (Mahdi, 2019). Kajian tentang karier menekankan pentingnya kemampuan mengantisipasi, memproses informasi, dan memanfaatkan potensi. Ini harus terus dikembangkan sepanjang hidup melalui pembelajaran berkelanjutan. Konseling memfasilitasi pengembangan kemampuan ini bagi individu dan kelompok. Perencanaan karier yang baik akan membantu individu untuk mengenal bakat yang dimilikinya sejak dini (Diswantika et al., 2022). Perencanaan karir dapat dipahami sebagai metode dimana seseorang dapat mengidentifikasi dan menerapkan strategi untuk mencapai tujuan karir. Merencanakan karir memerlukan penentuan tujuan yang berhubungan dengan karir dan mengembangkan strategi untuk mencapainya (Hapni & Silvianetri, 2023). Kematangan karier setiap individu sangat dibutuhkan untuk dapat memilij pekerjaan yang sesuai dengan minat dan potensi yang dimiliki individu (Saifuddin et al., 2017).

Di tengah kompleksitas kehidupan yang semakin meningkat, orang-orang dihadapkan pada persiapan dan pengembangan karier yang semakin sengit dan penuh persaingan (Suryani, 2015). Dalam perjalanan pengembangan karier, individu dihadapkan pada tantangan dan peluang baru yang menuntut respons cerdas. Konseling adalah profesi yang mampu membimbing individu atau kelompok menghadapi dinamika dan tuntutan dalam pengembangan karier. Konselor karier terlibat aktif dalam merancang dan mengelola program pembinaan dan pengembangan karyawan melalui layanan konseling, baik secara individual maupun kelompok. Di masyarakat, pelayanan konseling karier berkembang dengan beragam spektrum pelayanan di berbagai instansi, perusahaan, dan industri (Mirna & Mulyani, 2016).

Konseling Karir merupakan proses yang dapat membantu individu memperoleh pemahaman arti dunia kerja dan akhirnya mampu menentukan kerja dan menyusun perencanaan karir masa depan (Rahmi, 2015). Konseling karier membantu individu dan kelompok dalam menghadapi dinamika dan tuntutan pengembangan karier. Bidang-bidang konseling karier di instansi/perusahaan/industri meliputi: 1) Program pembinaan karyawan dan kondisi kerja, 2) Pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan khusus, 3) Mengungkap bakat, minat, dan kecenderungan karier, 4) Rekrutmen dan penempatan karyawan, 5) Seminar dan lokakarya untuk peningkatan pengetahuan, dan 6) Pelayanan

bimbingan dan konseling untuk penyelesaian masalah pribadi dan profesional (Baharudin, 2021).

Program konseling karier di dunia kerja mencakup bidang pelayanan, pertama, penempatan kerja membantu pencari kerja dengan informasi pekerjaan dan analisis perkerjaan. Konselor juga membantu perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja yang sesuai. Kedua, penyesuaian kerja memberikan orientasi kepada pekerja baru untuk memastikan adaptasi yang tepat dan cepat terhadap tuntutan pekerjaan. Hal ini membantu pekerja bertugas dengan semangat tinggi (Harahap, 2019).

Menurut Prayitno dalam (Ristianti, 2022) bidang pelayanan adalah sebagai berikut. 1) Kepuasan kerja, yaitu memberikan bantuan konseling untuk mengatasi ketidakpuasan terhadap pekerjaan, baik pada pekerja pemula maupun yang sudah berpengalaman. 2) Kepindahan kerja, yaitu jika ketidakpuasan tak dapat diatasi, pekerja dapat mempertimbangkan pindah bekerja, yang juga memerlukan bantuan konseling untuk penempatan dan penyesuaian. 3) Pengentasan masalah, yaitu memberikan bantuan untuk menangani masalah pekerjaan maupun masalah pribadi agar tidak mempengaruhi kinerja. 4) Penilaian diri, yaitu melalui tes psikologis, stimulasi kerja, atau latihan, membant individu menilai keterampilan dan kemampuan mereka. 5) Penyediaan informasi karier, yaitu memberikan informasi untuk membantu karyawan mengembangkan karier jangka panjang, menetapkan tujuan, dan membuat rencana pencapaian.

Masalah yang timbul di provinsi Sulawesi Barat adalah sulitnya anak muda usia produktif mendapatkan kesempatan kerja dengan lapangan pekerjaan yang sangat terbatas sedangkan angkatan kerja sangat banyak siap untuk bekerja secara mental dan fisik, kita dapat mendeskripsikan bahwa Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam maupun luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja. Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam mendorong keberhasilan pembangunan ekonomi. Tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai suatu bagian dalam menciptakan output, tetapi juga berperan dalam bagaimana kualitas tenaga kerja dapat berinteraksi dengan faktor-faktor produksi lainnya untuk menciptakan nilai tambah (produktifitas). Sehingga pembangunan ekonomi tidak dapat terlepas dari peran manusia dalam pengelolaannya. (Izzah, 2021)

Keterlibatan anak muda dalam angkatan kerja tentu harus dibekali oleh pengetahuan sebelumnya berkaitan dengan bimbingan karier. Pada wilayah bimbingan karier peristilahan ini bukan hal yang baru kita jumpai istilah *vocational guidance* pertama kali diviralkan oleh Frank Pearson pada tahun 1908 ketika ia berhasil membentuk suatu lembaga yang bertujuan untuk membantu anak-anak muda dalam memperoleh pekerjaan. Awal mulanya penggunaan istilah *vocational guidance* lebih merujuk pada usaha membantu individu dalam memilih dan mempersiapkan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya berupaya mempersiapkan kemampuan yang diperlukan untuk memasuki suatu pekerjaan. Namun, sejak tahun 1951, para ahli mengadakan perubahan pendekatan dari model okupasional (*occupational*) ke model karier (*career*). Kedua model ini memiliki perbedaan yang cukup mendasar, terutama dalam landasan individu untuk memilih jabatan. Pada model okupasional lebih menekankan pada kesesuaian antara bakat dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan. Sedangkan pada model karier, tidak hanya sekedar memberikan penekanan tentang pilihan pekerjaan, tetapi juga mencoba pula menghubungkannya dengan konsep perkembangan dan tujuan-tujuan yang lebih jauh sehingga

nilai- nilai pribadi, konsep diri, -rencana-rencana pribadi dan semacamnya mulai turut dipertimbangkan.

Beberapa fenomena yang hadir pada abad 21 adalah fenomena Generasi Y dan Z pada generasi Y atau Generation Y yang juga disebut dengan *Millennial Generation*, yaitu kelompok anak muda yang berusia belasan tahun hingga awal tiga puluhan, lahir awal 1980 hingga awal 2000. Dari penelusuran peneliti terhadap literatur menunjukkan bahwa generasi Y memiliki beberapa karakteristik, baik yang bersifat positif maupun negatif. Diantara sifat positif generasi Y adalah rasa memiliki terhadap komunitas yang kuat, baik dalam konteks lokal maupun global, percaya diri dan toleran (*strong sense of community both local and global, confidence and tolerance*), sedangkan di antara sifat negatif generasi Y adalah sikap narsis (Liyanti & Dahara, 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang merupakan metode penelitian kualitatif yang berfokus pada deskripsi peristiwa atau pengalaman. Metode ini digunakan terutama dalam fenomenologi sosial. Tujuannya adalah untuk menjawab pertanyaan siapa, apa, di mana, dan bagaimana suatu peristiwa terjadi. Metode ini melibatkan analisis mendalam untuk menemukan pola-pola yang muncul dalam peristiwa tersebut. Prosesnya dimulai dengan penjelasan peristiwa dan berakhir dengan generalisasi sebagai kesimpulan (Kim et al., 2016).

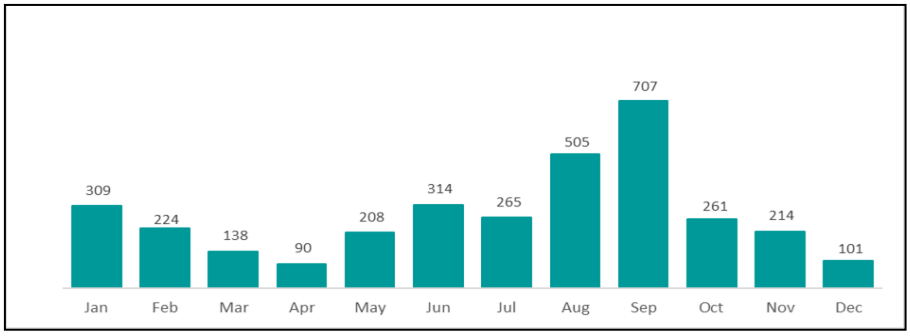
Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif observasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat gambaran fenomena dengan melakukan deskripsi kegiatan secara sistematis dan fokus pada data faktual dari pada membuat kesimpulan (Nursalam, 2013). Perolehan data dilakukan melalui studi pustaka dan mendeskripsikan data yang diperoleh dari mengakses sumber literatur berkaitan dengan keadaan di Provinsi Sulawesi Barat Penelitian ini dilakukan bulan Agustus-Oktober 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Potret pasar kerja di Provinsi Sulewesi Barat dapat dilihat dari data-data berikut.

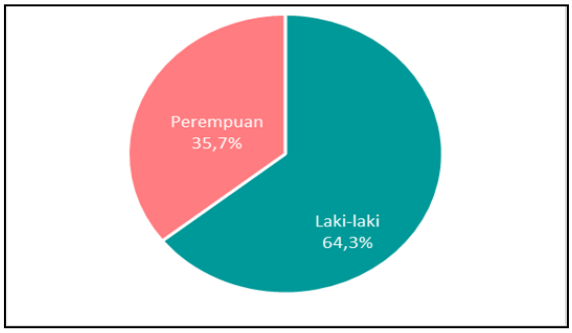
Gambar 1. Pencari Kerja tahun 2022



Berdasarkan Gambar 1 diketahui bahwa pada tahun 2022, pencari kerja yang mendaftarkan diri di Karirhub sebanyak 3.336 orang. Pada bulan Januari terlihat pencari kerja 309 dan pada bulan Februari pencari kerja berjumlah 224. Berdasarkan hal tiu terdapat penurunan sebesar 2,08. Sementara itu, pada Maret 2022 terlihat pencari kerja mengalami penurunan sebesar 0,38. Pada April 2022 terdata bahwa pencari kerja mengalami penurunan yang sangat signifikan di

angka 90 dengan angka rata-rata 0,35. Pada Mei 2022 terlihat pencari kerja mengalami peningkatan lagi sebesar 208 pertumbuhan 1,31. Pada Juni 2022 terdata pencari kerja ada sebanyak 314 yang berarti adanya pertumbuhan 0,51. Pada Juli 2022 ada 265 pencari kerja yang berarti adanya penurunan pada angka 0,16. Pada Agustus 2022 terdapat 505 pencari kerja yang hal itu menunjukkan adanya pertumbuhan sebesar 0.91. Pada September 2022 terlihat pencari kerja berjumlah 707 yang berarti mengalami kenaikan sangat signifikan, yaitu berada pertumbuhan sebesar 0,40. Pada bulan Oktober terlihat penurunan berjumlah 261 penurunan 0,63. Di bulan November terlihat pencari kerja berada pada angka 214 yang bermakna adanya penurunan 0,18. Sementara itu, pada Desember 2022 terlihat pencari kerja 101 yang menunjukkan adanya penurunan sebesar 0,53.

Gambar 2. Pencari Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasar Gambar 2, diketahui berdasarkan jenis kelamin di Provinsi Sulawesi Barat, pencari kerja dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi sebanyak 2.145 dengan persentase 64.3%, sedangkan pencari kerja perempuan terdapat 1.191 dengan persentase 35.7%.

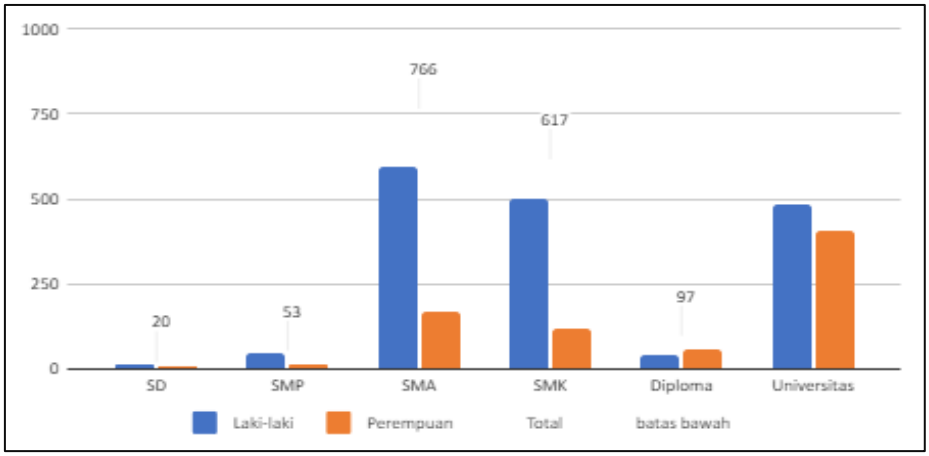
Tabel 1. Status Kebekerjaan

Karakteristik Pencari Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
	Laki-laki	Perempuan		
Kelompok Usia				
▪ 15-24 tahun	989	572	1.561	46.8%
▪ 25-29 tahun	1.150	602	1.752	52.5%
▪ 60+ tahun	6	17	23	0.7%
Satus Kebekerjaan				
▪ Fresh Graduate	1.558	842	2.400	71.9%
▪ Ter-PHK	331	204	535	16.0%
▪ Masih Bekerja	256	145	401	12.0%
Kondisi Fisik				
▪ Non Disabilitas	2.110	1.154	3.264	97.8%
▪ Disabilitas	5	0	5	0.1%
▪ Tidak ada Informasi	30	37	67	2.0%

Status kebekerjaan merupakan suatu pengakuan dari pencari kerja terhadap statusnya saat ini, terbagi menjadi status *fresh graduate*, ter-PHK, dan masih bekerja. Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa pencari kerja pada status *fresh graduate* terdapat sebanyak 2.400 orang dengan persentase 71,9%. Pencari kerja yang berstatus sebagai korban PHK terdapat sebanyak 535 orang dengan persentase 16,0%. Sisanya 12,0% dengan jumlah 401 orang dengan status masih bekerja seperti tabel dibawa ini.

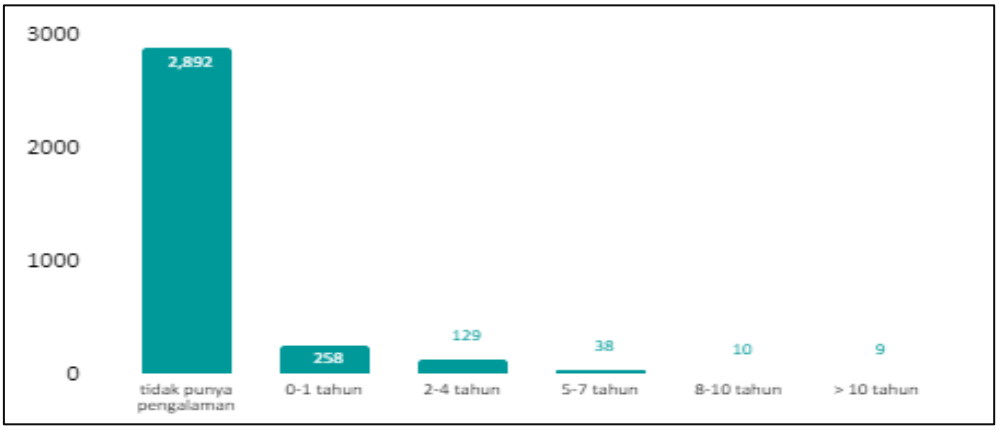
Berdasarkan Tabel 1 juga diketahui bahwa infromasi pasar kerja tidak hanya tersedia bagi masyarakat umum, tetapi juga bagi penyandang disabilitas. Dengan demikian, para penyandang disabilitas akan mendapat akses lebih luas terhadap pasar kerja. Pada tahun 2022 jumlah pencari kerja Non-Disabilitas masih mendominasi dengan persentase 97,8% dengan jumlah pencari kerja 3.264. Pada pencari kerja penyandang disabilitas terdapat sebanyak 5 orang dengan persentase 0,1%. Dan sebanyak 2,0% atau 67 pencari kerja tidak memberikan informasi mengenai kondisi fisiknya.

Gambar 3. Pencari Kerja Berdasarkan Pendidikan



Pendidikan merupakan salah satu aspek yang menentukan kualitas pencari kerja. Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa pencari kerja di Karirhub didominasi oleh lulusan Universitas atau sarjana yaitu sebanyak 886 orang dengan persentase 26,6%; SMA sebanyak 766 orang dengan persentase 23,0%; SMK terdapat sebanyak 617 orang; diploma sebanyak 97 orang dengan persentase 2,9%; dan SMP sebanyak 53 orang dengan persentase 1,6%. Namun, terdapat 26,9% pencari kerja yang tidak memberikan informasi pendidikan terakhir.

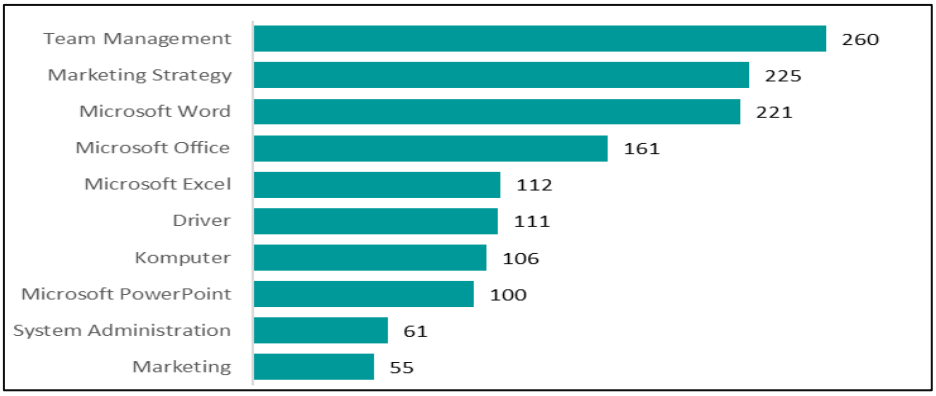
Gambar 4. Pencari Kerja Berdasarkan Pengalaman Kerja



Selain pendidikan, faktor lain yang bisa memberi nilai lebih bagi pencari kerja adalah pengalaman kerja dan keahlian. Berdasarkan Gambar 4 diketahui bahwa sebagian besar pencari kerja tidak memiliki pengalaman kerja dengan jumlah 2.892 orang dengan persentase sebanyak

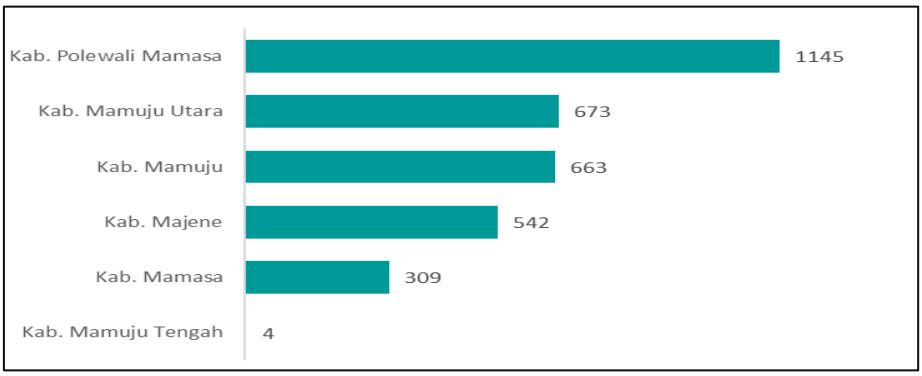
86,7%. Sementara itu, pencari kerja yang sudah berpengalaman, kebanyakan hanya memiliki 0-1 tahun pengalaman kerja dengan persentase 7,7%.

Gambar 5. Keahlian Pencari Kerja



Berdasarkan Gambar 5 diketahui terdapat 10 keahlian tertinggi pencari kerja di Provinsi Sulawesi Barat. Tercatat sebanyak 260 pencari kerja menyatakan memiliki keahlian dalam Team Managemen yang menduduki posisi teratas. Keahlian yang juga banyak dimiliki pencari kerja seperti, *marketing strategy*, *microsoft word*, *microsoft office*, *microsoft excel*, hingga yang terendah yaitu sebanyak 55 pencari kerja yang memiliki keahlian pemasaran.

Gambar 6. Pencari Kerja berdasarkan Kabupaten/Kota



Berdasarkan Gambar 6 diketahui bahwa pada tahun 2022, pencari kerja tersebar dari beberapa kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Barat. Kabupaten Polewali Mamasa tercatat sebagai kabupaten dengan jumlah pencari kerja terbanyak, yaitu sebanyak 1145 orang. Urutan kedua dan ketiga ditempati oleh Kabupaten Mamuju Utara dan Kabupaten Mamuju, masing-masing sebanyak 673 orang dan 663 orang seperti terlihat di grafik dibawa ini.

Pembahasan

Urgensi Konselor di Dunia Kerja

Bimbingan dan konseling adalah lembaga kemasyarakatan karena memberikan layanan kepada masyarakat sekolah dan umum. Seperti lembaga kemasyarakatan lainnya, mereka

memiliki tata kelakuan yang diatur oleh kode etik yang harus ditaati oleh konselor (Baharudin, 2021). Fungsi lembaga kemasyarakatan mencakup tiga hal. Pertama, memberikan arahan kepada anggotanya mengenai perilaku atau sikap yang harus diambil dalam menghadapi permasalahan masyarakat. Kedua, memastikan kesejahteraan dari masyarakat yang dilayani. Ketiga, memberikan panduan kepada masyarakat dalam melakukan pengendalian sosial atau mengawasi pelaksanaan pelayanan (Soerjono, 2003).

Bimbingan dan konseling diperlukan tidak hanya di lingkungan sekolah, tetapi juga dalam masyarakat untuk membantu individu mengembangkan potensinya dan mengatasi masalah. Namun, masih sedikit masyarakat yang memanfaatkannya. Diperlukan upaya dari para profesional pendidikan dan pemerintah untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya layanan ini dalam mencapai tujuan pembangunan bangsa Indonesia (Baharudin, 2021)

Kurang pengetahuan masyarakat tentang manfaat bimbingan dan konseling menyebabkan berbagai masalah seperti tawuran, kekerasan, dan gangguan mental. Oleh karena itu, bimbingan dan konseling diperlukan tidak hanya di sekolah tetapi juga dalam kehidupan masyarakat. Para konselor berperan penting dalam membantu individu mengatasi masalah pribadi, karier, dan trauma akibat berbagai situasi.

Konseling sebagai bentuk profesi penolong adalah dasar dari peran dan tugas konselor saat ini dalam masyarakat. Profesi penolong merujuk pada profesi di mana anggotanya mendapatkan pelatihan khusus serta memiliki lisensi atau sertifikat untuk menyediakan layanan unik yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat, dan mereka adalah satu-satunya penyedia profesional untuk layanan tersebut (Mitchell, M. H., & Gibson, 2011).

Berdasarkan hal tersebut, bimbingan dan konseling dapat dipahami sebagai salah satu dari berbagai profesi penolong di Indonesia, termasuk dalam dunia kerja. Saat ini, pelayanan bimbingan dan konseling sedang diperluas ke berbagai setting, termasuk dalam organisasi dan komunitas.

Baruth dan Robinson dalam (Lubis & Lumongga, 2011), Menurut Baruth dan Robinson, peran konselor adalah fungsi yang melekat dan dilaksanakan oleh individu yang mengemban peran sebagai konselor. Ini mencakup harapan-harapan yang terkait dengan posisi konselor dan bagaimana orang lain memandang peran tersebut.

Terdapat berbagai teori tentang peran konselor, bervariasi berdasarkan asumsi perilaku dan tujuan konselor. Menurut Rogers, konselor bertindak sebagai mitra klien dalam menyelesaikan masalahnya. Dalam hubungan konseling, konselor memberi ruang pada klien untuk mengungkapkan masalah, perasaan, dan pandangan, sementara konselor memantulkan kembali apa yang diungkapkan oleh klien (Lubis & Lumongga, 2011).

Peran konselor menurut Rogers adalah sebagai fasilitator dan reflektor. Sebagai fasilitator, konselor membantu konseli mencapai pemahaman diri. Sebagai reflektor, konselor mengklarifikasi dan memantulkan kembali perasaan serta sikap klien terhadap konselor, sebagai representasi orang lain (Mitchell, M. H., & Gibson, 2011).

Untuk mencapai tujuan konseling, konselor harus menciptakan iklim yang mendukung hubungan konseling. Rogers menyebut kondisi ini sebagai "*necessary and sufficient conditions for therapeutic change*", yang diperlukan dan cukup untuk pertumbuhan dalam konseling. (Latipun, 2015).

Kondisi-kondisi yang perlu diciptakan itu adalah sebagai berikut. 1) Konselor dan klien berada dalam hubungan psikologis. 2) Klien adalah orang yang mengalami kecemasan, penderitaan, dan ketidakseimbangan. 3) Konselor benar-benar dirinya sejati dalam

berhubungan dengan klien. 4) Konselor merasa atau menunjukkan *unconditional positive regard* untuk klien. 5) Konselor menunjukkan adanya rasa empati dan memahami tentang kerangka acuan klien dan memberitahukan pemahamannya kepada klien.6) Klien menyadari (setidaknya pada tingkat minimal) usaha konselor yang menunjukkan sikap empati berkomunikasi dan *unconditioning positive regard* kepada klien.

Peran Konselor di Pasar Kerja di Provinsi Sulawesi Barat

Peran konselor adalah bersikap melekat ada dan disandang oleh seseorang yang berfungsi sebagai konselor sedangkan bimbingan merupakan proses membantu individu untuk memiliki kemampuan memilih dan memutuskan serta bertanggung jawab atas semua putusannya baik terhadap dirinya maupun lingkungannya (Haolah et al., 2018). Seorang konselor seyogyanya menyadari bahwa konseli yang datang kepadanya membawa harapan perubahan (Alawiyah et al., 2020).

Selanjutnya pada konteks pasar kerja di provinsi Sulawesi Barat menyangkut dengan peran seorang konselor, bahwa beberapa prinsip kerja. Jika diamati lebih dalam, kinerja konselor itu berkisar pada substansi aktivitasnya. Untuk dapat merealisasikan kegiatan-kegiatan bimbingan secara efektif diperlukan kondisi-kondisi psikologis yang manifestasinya terkait dengan kualitas karakteristik-karakteristik pribadi konselor. Karakteristik pribadi konselor tersebut dimunculkan tidak hanya untuk kepentingan atau tujuan-tujuan setting atau keadaan tertentu saja, melainkan dipandang sebagai suatu kesatuan yang utuh dalam perilaku konselor di mana pun konselor itu berada. Kualitas ini digunakan untuk membantu konseli menangani kebutuhan perubahan perkembangannya yang terpersonalisasi dalam diri konselor (bahkan dalam keseluruhan hubungannya dengan pihak lain) sehingga langsung dapat diamati dan dirasakan oleh konseli dan sistem sosialnya.

Selanjutnya yang paling penting bagi konselor dalam memberikan bantuan kepada konseli terkait dengan edukasi karier dan pengarahan informasi kerja di perusahaan dan lain-lain. Penelitian (Angelina et al., 2020) membuktikan bahwa program Bimbingan dan Konseling Karier mampu meningkatkan kematangan karier yang secara tidak langsung berkontribusi menekan angka pengangguran. Mempersiapkan kemampuan melalui pelatihan-pelatihan pada instansi contoh seperti balai latihan kerja (BLK) sembari penting dilaksanakan pertama; totalitas pelayanan, artinya bantuan kepada konseli dilakukan secara total, yaitu tidak setengah-setengah; kedua; menghargai dan menghormati konseli dengan kemuliaan, ikhlas dan berbuat yang terbaik, ketiga; orientasi kerja hendaknya mengenai perencanaan terhadap pencari kerja yang akan datang sebagai sumber kehidupan yang optimal, keempat; keberadaan konselor adalah menjunjung dan menegakkan perbedaan individu di lingkup sosial secara unik, kelima; wawasan teoretis dan pengalaman kerja profesional akan memberikan variasi dan ketepatan dalam menghadapi suatu tuntutan layanan, keenam; pastikan konselor perlu kreatif menciptakan kualitas hubungan kekeluargaan antara dirinya dengan rekan dan antara konselor dengan staf lainnya; dan selanjutnya ketujuh; pelayanan personil harus memiliki kualitas tinggi sebagai upaya mempermudah usaha pencapaian tujuan pendidikan sebagai konselor.

Konstelasi karakteristik-karakteristik yang dimiliki konselor efektif, seperti sadar diri, penerimaan diri, menyadari lingkungan dan berinteraksi dengan lingkungan secara realistis. Dalam hidup, mereka bersikap terbuka terhadap berbagai pengalaman dan perasaan, spontanitas, dan memiliki rasa humor. Ketika berinteraksi dengan orang lain, mereka mampu terlibat, setidak-tidaknya tetap dalam konteks. Mereka bersikap empati, terharu, dan percaya

pada dunia klien. Dalam proses menangani masalah dan isu-isu, mereka mampu membantu konseli melihat dengan jelas dunia mereka sendiri sambil menambahkan suatu perspektif yang segar mengenai isu-isu tersebut. Ia juga dipercaya oreng lain, otentik, dan orang-orang yang etik.

Konselor dinyatakan profesional atau belum harus mengacu kepada kriteria standar yang ditetapkan berdasarkan tuntutan ilmu secara teoretis, kebutuhan publik (pengguna layanan profesional), dan jenjang konselor itu sendiri. Berdasarkan profil konselor standar ini konselor akan dituntut untuk memenuhinya dan mampu memerankan dirinya sebagai konselor profesional yang terstandar. Dalam rangka melaksanakan profesi konseling, konselor profesional dituntut memiliki kompetensi standar. Kompetensi standar konselor yang dimaksud mencakup kompetensi personal, profesional, dan pendidikan (ABKIN, 2008).

Konseling adalah profesi yang mampu membimbing individu atau kelompok menghadapi dinamika dan tuntutan dalam pengembangan karier. Konselor karier terlibat aktif dalam merancang dan mengelola program pembinaan dan pengembangan karyawan melalui layanan konseling, baik secara individual maupun kelompok. Di masyarakat, pelayanan konseling karier berkembang dengan beragam spektrum pelayanan di berbagai instansi, perusahaan, dan industri (Mirna & Mulyani, 2016). Konseling karier membantu individu dan kelompok dalam menghadapi dinamika dan tuntutan pengembangan karier. Bidang-bidang konseling karier di instansi/perusahaan/industri meliputi: 1) Program pembinaan karyawan dan kondisi kerja, 2) Pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan khusus, 3) Mengungkap bakat, minat, dan kecenderungan karier, 4) Rekrutmen dan penempatan karyawan, 5) Seminar dan lokakarya untuk peningkatan pengetahuan, dan 6) Pelayanan bimbingan dan konseling untuk penyelesaian masalah pribadi dan profesional (Baharudin, 2021). Program konseling karier di dunia kerja mencakup, pertama, penempatan kerja membantu pencari kerja dengan informasi pekerjaan dan analisis perkerjaan. Konselor juga membantu perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja yang sesuai. Kedua, penyesuaian kerja memberikan orientasi kepada pekerja baru untuk memastikan adaptasi yang tepat dan cepat terhadap tuntutan pekerjaan. Hal ini membantu pekerja bertugas dengan semangat tinggi.

Pemecahan masalah karier dan pengambilan keputusan karier yang efektif memerlukan pengolahan informasi yang efektif yang mencakup pengetahuan diri, pengetahuan kerja, keterampilan pengambilan keputusan, dan keterampilan pengolahan eksekutif. Berikut merupakan gambar domain piramida pemrosesan informasi dalam pengambilan keputusan karier.



Bagan 1. Piramida Pemrosesan informasi dalam pengambilan keputusan karier

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) potret pasar kerja di Provinsi Sulawesi Barat di tahun 2022 yang menyajikan data statistik yang meliputi informasi pencari kerja, lowongan kerja, hingga gaji yang ditawarkan menjadi salah satu bahan konselor di Provinsi Sulawesi Barat; 2) peran konselor di Provinsi Sulawesi Barat perlu dilibatkan di sekolah, balai latihan kerja (BLK), dan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam membantu penerima manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan di sana; dan 3) konselor dapat menjadikan potret pasar kerja di Provinsi Sulawesi Barat sebagai bahan *occupational knowledge* dalam konseling karier.

Tulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya pencapaian sasaran pembangunan di bidang karier dan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Barat.

REFERENSI

Alawiyah, D., Rahmat, H. K., & Pernanda, S. (2020). Menemukenali Konsep Etika Dan Sikap Konselor Profesional Dalam Bimbingan Dan Konseling. *Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim Dan Bimbingan Rohani*, *6*(2), 84–101. https://doi.org/10.47435/mimbar.v6i2.457

Angelina, P., Kasman, R., & Dewi, R. S. (2020). Model bimbingan dan konseling karier untuk mengatasi pengangguran di Kota Bogor. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, *9*(2), 178. https://doi.org/10.32832/tadibuna.v9i2.3442

Baharudin, Y. H. (2021). Profesi Bimbingan dan Konseling dalam Masyarakat. *Jurnal Tawadhu*, *5* no *1*.

Diswantika, N., Kartadinata, S., Supriatna, M., & Indonesia, U. P. (2022). *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda , Bermakna , Mulia Volume 8 Nomor 1 Tahun 2022 Tersedia Online : https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR STKIP-PGRI Bandar Lampung Dipublikasikan Oleh : UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal Universitas Islam Kali*. *8*, 57–73. https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR/article/viewFile/8638/4681

Haolah, S., Atus, A., & Irmayanti, R. (2018). Pentingnya Kualitas Pribadi Konselor Dalam Pelaksanaan Konseling Individual. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, *1*(6), 215. https://doi.org/10.22460/fokus.v1i6.2962

Hapni, E., & Silvianetri, S. (2023). Peran Guru Bimbingan Konseling Dalam Perencanaan Karir Siswa Melalui Bimbingan Kelompok Dengan Media Pohon Cita-Cita. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia*, *9*(2), 368. https://doi.org/10.31602/jmbkan.v9i2.10660

Harahap, D. (2019). Konsep Pengambilan Keputusan karier. *Al_Irsyad: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, *1* no *1*.

Izzah, C. I. (2021). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Wilayah Solo Raya. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, *18*(02), 90–101. https://doi.org/10.25134/equi.v18i2.4322

Kim, H., Sefcik, J. S., & Bradway, C. (2016). Characteristics of Qualitative Descriptive Studies: A Systematic Review. *Research in Nursing & Health. 40(1), 23–42. Doi:10.1002/Nur.21768*.

Latipun. (2015). *Psikologi Konseling*. Malang: UMM Press.

Liyanti, L., & Dahara, F. (2021). Analisis Generation Gap dan Kafkaesque Modern dalam Film A Coffee in Berlin (Generation Gap and Modern Kafkaesque Analysis in A Coffee in Berlin Movie). *Mozaik Humaniora*, *20*(2), 155. https://doi.org/10.20473/mozaik.v20i2.17821

Lubis, & Lumongga, N. (2011). *Memahami Dasar-dasar Konseling*. Jakarta, Kencana.

Mahdi, M. (2019). *Berani mengambil keputusan*. Pustaka ilmu.

Miharja, S. (2013). Bimbingan Dan Konseling Islam Pada Sektor Industri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Mirna, O., & Mulyani, A. (2016). Perkembangan Karir Di Dunia Kerja. *Wardah*, *16*(1), 105–112.

Mitchell, M. H., & Gibson, R. L. (2011). *Bimbingan dan konseling*.

Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis Edisi 3*. Salemba Medika, Jakarta.

Putra, A. H., & Daharnis, M. I. (2023). Teori Trait and Factor: Konsep Dan Aplikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling Karier. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, *1*(1), 117–127. https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i1.21

Rahmi, A. (2015). Konseling Karir Model Career Development Resource Centre (CDRC) di perguruan yinggi untuk persiapan tenaga kerja menyongsong masyarakat ekonomi Asean. *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling*, *November*, 34–45. http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/view/678

Ristianti, D. H. (2022). Implementasi Layanan Bimbingan dan Konseling di Dunia Kerja. *Attractive : Innovative Education Journal*, *4*(3). https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/

Saefullah, E., Listiawati, & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akademika Journal*, *15*(2), 117–122.

Saifuddin, A., Ruhaena, L., & Pratisti, W. D. (2017). Meningkatkan Kematangan Karier Peserta Didik SMA dengan Pelatihan Reach Your Dreams dan Konseling Karier. *Jurnal Psikologi*, *44*(1), 39. https://doi.org/10.22146/jpsi.17378

Soerjono, S. (2003). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sukardi, D. . (1993). *Psikologi Pemilihan karier*. Rineka Cipta.

Suryani, I. (2015). Perspektif bimbingan dan konseling karier dalam era globalisasi. *Jurnal UIN Sumatera Utara*, 47. https://core.ac.uk/download/pdf/53036596.pdf