

URGENSI KOMPETENSI GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DALAM MELAKUKAN ASESMEN LAYANAN KONSELING KARIR

THE URGENCY of SCHOOL COUNSELOR COMPETENCE IN CAREER COUNSELING ASSESSMENTS

Agung Budi Prabowo

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Ahmad Dahlan
Jalan Ringroad Selatan, Tamanan, Banguntapan, Bantul, DI Yogyakarta 55191
Email: agungbudiprabowo@bk.uad.ac.id

ABSTRAK

Individu dapat berkembang secara maksimal jika berada dalam lingkungan kerja yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan kepribadiannya. Pilihan karir menjadi suatu hal yang penting untuk dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh individu sebagai bagian dari perkembangan karir sepanjang hayat. Guru bimbingan dan konseling harus mampu membimbing siswa dalam menentukan pilihan karirnya ke depan. Guru bimbingan dan konseling profesional harus mulai berpikir tentang pendekatan yang tepat dalam menyelesaikan masalah karir siswa, berbasis data yang lengkap, bagaimana dalam menyaring informasi, dan bagaimana menghubungkan informasi dalam rangka untuk mengembangkan wawasan yang unik sesuai dengan bakat, minat dan potensi yang dimiliki. Tujuan artikel ini yaitu untuk mamaparkan bagaimana menilai informasi-informasi tentang karir pada konseli sebagai need assessment untuk konseli, serta bagaimana memilih instrumen karir yang tepat berikut interpretasinya, agar dalam membantu konseli, guru bimbingan dan konseling dapat mengarahkan ke arah yang memang benar-benar dibutuhkan oleh konseli dan tepat sasaran.

Kata kunci: kompetensi, guru bimbingan dan konseling, konseling, karir

PENDAHULUAN

Individu dapat berkembang secara maksimal jika berada dalam lingkungan kerja yang memiliki sifat yang sesuai dengan kepribadiannya. Holland (Sharf, 2006) mengatakan bahwa individu mengekspresikan diri, minat, dan nilai melalui pilihan kerja atau pengalaman yang mereka lalui. Pilihan karir menjadi suatu hal yang penting untuk dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh seseorang.

Bagi siswa, karir merupakan cara untuk memvalidasi status kedewasaan mereka dan memperoleh ukuran status sosial dan ekonomi di masyarakat. Karir individu dipandang sebagai pusat dari kehidupan seseorang. Hal inilah yang menjadi tolok ukur bagi siswa dalam perencanaan karirnya. Namun, pilihan karir bukanlah suatu peristiwa yang dapat ditemukan di satu titik waktu. Ini adalah proses yang panjang mulai dari masa anak di mana karakteristik kepribadian dasar mulai terbentuk (Borg, 1996)

Selain itu, keinginan untuk memiliki pekerjaan yang stabil atau aman. Siswa mulai menyadari tenaga kerja di era revolusi industri 4.0 semakin bersifat sementara dan tak terduga (Huppertz, 2010). Lebih lanjut berdasarkan temuan (Hartung, 2004), menyimpulkan bahwa perubahan spesialisasi dalam suatu pekerjaan mungkin lebih banyak dilakukan dalam kasus ketidakpuasan kerja, pilihan pekerjaan yang keliru, atau masalah pekerjaan terkait. Untuk itu tuntutan pekerjaan di era revolusi industri 4.0 ini semakin ketat. Meskipun tuntutan untuk berkarir sangat kuat bagi siswa, banyak faktor yang mempengaruhi kelanjutan pemilihan karir tersebut. (Caner dan Okten, 2010) dalam hasil penelitiannya menerangkan bahwa, pendapatan keluarga, jenis pekerjaan ayah dan status jaminan sosial merupakan penentu penting dalam memilih jurusan sebagai langkah menuju karir mereka.

Berdasarkan hal-hal diatas, guru bimbingan dan konseling harus mampu membimbing siswa dalam rangka pemilihan karirnya ke depan. Seperti yang dijelaskan (Lent, 2000) bahwa sebagai seorang guru bimbingan dan konseling profesional harus mulai berpikir tentang cara bagaimana guru bimbingan dan konseling memahami suatu permasalahan berdasarkan data, bagaimana guru bimbingan dan konseling menyaring informasi, dan bagaimana menghubungkan informasi dalam rangka untuk mengembangkan wawasan yang unik ke dalam bidang pekerjaan yang diminati siswa.

Sedangkan, individu di pendidikan tinggi masih dimungkinkan untuk mengembangkan keterampilan yang lebih lanjut dan dapat memberikan fasilitas pemahaman secara utuh tentang pilihan karir yang spesifik dalam dunia kerja (Pavan, 2011). Peran guru bimbingan dan konseling dibutuhkan untuk menyediakan keseimbangan dalam menggabungkan berbagai tuntutan peran antara pribadi dan profesional, keseimbangan yang mungkin lebih sulit dicapai dalam pekerjaan (Broadbridge, 2004).

Sebagai solusi dari permasalahan dan fenomena di atas, maka artikel ini penting untuk disusun. Selain untuk menilai informasi-informasi tentang karir pada konseli/konseli sebagai *need assessment* untuk konseli, juga akan membahas bagaimana memilih instrumen karir yang tepat berikut interpretasinya, agar dalam membantu konseli, guru bimbingan dan konseling dapat mengarahkan ke arah yang memang benar-benar dibutuhkan oleh siswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini akan memaparkan faktor yang dipertimbangkan guru bimbingan dan konseling ketika melakukan layanan konseling karir yaitu dengan menggunakan data informasi latar belakang konseli yang dapat diketahui melalui format instrumen tes.

1. Menilai Informasi Konseli

Karir konseling bertujuan untuk mendapatkan beberapa informasi dari konseli yang spesifik untuk mendeteksi faktor interpersonal dan intrapersonal yang mungkin menghambat konseli dalam mencapai kesuksesan. Hal ini juga menyediakan data yang baik untuk memilih instrumen asesmen terbaik pada poin selanjutnya (Liptak, 2001).

a. Konteks Untuk Dijadikan Perhatian

Guru bimbingan dan konseling karir mungkin bias dalam beranggapan bahwa karir merupakan peran utama untuk mendefinisikan sebagian besar dari identitas konseli. Hal ini mungkin tidak selamanya benar, menyelidiki tentang peran lain juga akan memberikan guru bimbingan dan konseling karir gambaran penuh kehidupan konseli.

b. Gaya Membuat Pilihan Dan Dukungan Sosial

Gaya pengambilan keputusan (Liptak 2001) dan dukungan keluarga dan dukungan teman sebaya adalah penilaian penting yang harus dilakukan pada awal konseling karir. Konseli membawa berbagai macam gaya pemikiran dan kepribadian saat proses konseling.

c. Membuat Pilihan

Menilai bagaimana konseli membuat pilihan dapat dengan mudah dicapai dengan meminta mereka untuk menjelaskan keputusan sulit yang telah mereka buat. Menjelajahi proses untuk mencapai keputusan menerangi bagaimana konseli berpikir, nilai-nilai apa yang muncul, dan keterampilan apa yang dia lakukan dan yang tidak dimiliki. Waktu yang dibutuhkan untuk membuat keputusan mungkin menyarankan apa yang konseli harapkan dari konseling. Jika konseli tidak pernah membuat sebuah keputusan penting, keterampilan mengajar mungkin diperlukan. Kadang-kadang kalimat "membuat pilihan penting" memunculkan reaksi yang lebih baik daripada istilah "pengambilan keputusan". Serta, memeriksa lebih mudah dibandingkan pilihan yang sulit dapat memberikan gambaran tentang bagaimana konseli membuat perbedaan dalam hidupnya.

d. Dua Instrumen Pilihan Karir

Ada dua instrument tersedia yang memiliki dukungan penelitian yang baik dan dapat membantu ketika bekerja dengan konseli. *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ) dan *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (CDMSE). CDDQ dan CDMSE dapat membantu konseli fokus pada area spesifik di mana mereka akan memilih pilihan karirnya. Guru bimbingan dan konseling yang berpengalaman akan mencatat hasil dari CDDQ dan CDSME dan membuat pertanyaan informal yang selama proses konseling.

e. Keluarga dan Dukungan Sebaya

Keluarga dan teman sebaya juga mempengaruhi pilihan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kebanyakan konteks budaya, karir tertentu dan sifat-sifat individu dan bakat dihargai sementara yang lain mendevaluasi, diabaikan, atau diminimalkan (Amundson, 1995).

Teman sebaya dapat berdampak pada keputusan dengan cara yang sedikit berbeda. Dalam budaya Amerika yang mainstream, karir yang berbeda memiliki tingkat status yang berbeda. Seringkali konseli SMA bercita-cita untuk pekerjaan yang memiliki grup prestise sosial atau rekan (misalnya, dokter, ilmuwan, bintang rock, model, dll).

f. Aktivitas Pengisi Waktu Luang

Dalam bertanya tentang kegiatan waktu luang, guru bimbingan dan konseling dapat menarik bidang minat konseli tidak dianggap sebagai bidang karir potensial. Juga, bertanya tentang daerah non-karir menunjukkan pandangan hidup holistik konseli, menyeimbangkan karir dengan berbagai bidang kehidupan (Brems, 2001). Apa hobi konseli? Hobi memungkinkan orang untuk mengekspresikan nilai-nilai mereka, minat, dan kemampuan. Hobi menggiatkan seseorang. Hubungan tematik antara kegiatan rekreasi, seperti kompetisi, berada di luar ruangan, sendirian atau dengan kelompok, bekerja sebagai tim, orientasi pada tujuan, dapat membantu ketika mengeksplorasi pekerjaan terkait.

g. Kesimpulan Wawancara

Meskipun sesi awal mungkin memerlukan mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan informasi, guru bimbingan dan konseling terampil tidak terlibat dalam keruntutan dari ritme tanya jawab "shotgunning" (Brems, 2001). Pertanyaan lurus dengan agenda guru bimbingan dan konseling mendominasi proses konseling memperkuat persepsi konseli yang ahli akan menemukan solusinya. Sebaliknya, guru bimbingan dan konseling terampil menggunakan pertanyaan umum sebanyak mungkin, dan konseli didorong untuk menjelaskan tanggapan mereka dengan deskripsi penuh pengalaman mereka. Interspersing pertanyaan dengan refleksi dari konten, makna, dan perasaan memungkinkan guru bimbingan dan konseling untuk membantu menjaga nada bicara aliansi bersama

2. Tes Atau Non Tes, yang Menjadi Pertanyaan

Tes dapat menjadi penolong untuk guru bimbingan dan konseling yang mengikuti rezim yang sama dengan semua konseli, dan tes membuat ketergantungan pada otoritas eksternal untuk konseli. Sebaliknya, Figler merekomendasikan membingkai pertanyaan yang berbeda yang mendorong konseli untuk mengatakan apa karir yang menarik bagi mereka.

Semua kritik dari menggunakan instrumen dalam konseling karir menekankan banyak konsekuensi negatif yang terjadi saat penilaian formal mendominasi proses antar tindakan. Survei dan persediaan hanya dianggap membantu jika mereka dapat digunakan dalam konteks eksplorasi konseli. Dalam belajar keterampilan konseling karir, guru bimbingan dan konseling karir pemula mungkin mendapatkan pengalaman yang lebih baik yang berfokus pada proses sebelum menggunakan instrumen. Konseli perlu memfokuskan dirinya pada konseling karir, bukan hasil tes. Guru bimbingan dan konseling yang terampil mampu mengintegrasikan hasil tes dalam konteks interaksi dengan konseli. Juga, guru bimbingan dan konseling yang terampil biasanya menggunakan penilaian formal sedikit demi sedikit untuk merangsang atau memvalidasi pemeriksaan diri konseli. Namun, dengan menggunakan instrumen dapat menjadi bantuan besar dalam meringkas sejumlah besar informasi tentang konseli

a. Metode Asesmen Kualitatif

Terminologi yang digunakan oleh guru bimbingan dan konseling memiliki implikasi untuk apa yang dikomunikasikan kepada konseli. Penggunaan tes kata, untuk instrumen karir, mengingatkan tes prestasi, yang memiliki jawaban benar dan salah dan hasil yang pasti. Survei minat, penilaian checklist, dan inventori kepribadian yang deskriptif dari konseli saat ini merupakan potret diri dalam konteks perbandingan eksternal untuk pekerjaan lain. Konseli dan guru bimbingan dan konseling memeriksa hasil survei sebagai deskriptor diri yang berguna untuk eksplorasi identitas dan integrasi.

b. Tes Adalah Sebuah Alat

Ketika instrumen yang digunakan tepat, mereka memimpin konseli untuk mengeksplorasi domain pribadi dan berhubungan dengan karier. Instrumen pengukuran dapat memberikan bahasa yang umum untuk guru bimbingan dan konseling dan konseli untuk melanjutkan melalui proses di mana keuntungan konseli mengeksplor wawasan. Keajaiban penilaian

psikologis adalah membuka pintu untuk dialog. Secara spesifik, konseli mampu merespon pertanyaan dengan informasi pribadi yang kemudian disusun kembali sesuai dalam struktur dari survei. Konseli dapat mengkonfirmasi atau menyangkal hasil tes, menjelaskan lebih detail, membandingkan dengan informasi sebelumnya, atau bahkan mengurutkan peringkat keakuratan hasil yang berbeda. Tersirat dalam deskripsi tersebut adalah pesan bahwa konseli adalah ahli pada dirinya sendiri, dan survei hanya salah satu dari banyak metode untuk mengorganisasikan tanggapan konseli terhadap rangsangan tertentu.

3. Memilih Instrumen yang Tepat

Guru bimbingan dan konseling memilih instrumen yang memiliki kelompok norma yang mirip dengan konseli sehubungan dengan usia, etnis, dan ras (lihat NCDA Kode Etik di www.neda.org). Pedoman teknis untuk setiap tes melaporkan norma untuk responden yang harus mewakili latar belakang konseli. Pada bagian ini, kami menunjukkan sebuah metode untuk memilih instrumen yang terarah dan diferensial untuk setiap konseli, yang mana instrumen harus diketahui validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya beberapa instrumen yang ada antara lain;

a. Inventori Minat Karir Dan Karir Diamond

Karir Diamond dapat digunakan untuk menentukan inventori minat yang sesuai untuk konseli yang ditempatkan di berbagai titik dalam proses pilihan. Untuk konseli yang ditempatkan di awal Karir Diamond, pada saat konseli memiliki eksposur minimal untuk informasi karir dan eksplorasi diri, *Self Directed Search* (SDS) adalah instrumen yang paling cocok (Holland, 1996).

b. Ability Test: Prestasi dan Asesmen Bakat

Menurut Seligman (1994), ability tes mengukur "tingkat pengetahuan penguasaan tubuh" dan berarti "kemungkinan seseorang untuk berhasil dalam upaya akademis atau pekerjaan". Namun, asesmen kemampuan telah terbukti mencerminkan bias dalam mewakili kapasitas sebenarnya dari setiap orang. Gender dan ketidakberpihakan ras sangat tampak, dan tes tidak termasuk dampak dari motivasi, ketekunan, dan perhatian untuk akademik dan prestasi karir (Seligman). Konseli bisa menyadari berbagai kemampuan yang mereka miliki dan yang kemampuan berhubungan dengan pekerjaan tertentu, sehingga mengidentifikasi bakat akan membantu memperluas konsep diri karir. Namun, dampak dari tes *self-efficacy* juga bisa menjadi pembatas ketika individu dibandingkan dengan orang lain yang berbagi latar belakang yang berbeda. Guru bimbingan dan konseling karir dapat membantu konseli menilai kemampuan mereka dengan memeriksa sejumlah sumber yang berkaitan dengan kemampuan, motivasi, termasuk ketrampilan, nilai sekolah, dan prestasi kerja sebelumnya.

Berikut ini adalah beberapa tes bakat mengukur kemampuan umum dan keterampilan occupational terkait: *The General Aptitude Test Battery* (GATB), *The General Aptitude Survey and Interest Schedule, Third Edition* (OASIS-3 AS dan IS); dan *Differential Aptitude Tests, Fifth Edition*, (DAT). *ACT's Workkeys System* (misalnya, Membaca informasi; Mendengarkan/ Menulis, Matematika Terapan, Teknologi Terapan, Teamwork, Menemukan Informasi, Observasi) untuk kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu yang terkait dengan analisis pekerjaan itu. *The COPSsystem* (*Career Occupational Placement System*) meliputi kemampuan, inventori minat, dan nilai-nilai pekerjaan, yang semuanya terkait dengan 14 cluster kerja. Untuk individu yang tertarik dalam militer, *The Armed Services Vocational Aptitude Battery* (ASVAB) mengidentifikasi bakat kerja serta minat. Konseli harus dirujuk ke perekrut militer, atau perekrut mungkin bersedia untuk datang ke sekolah tinggi dan melakukan administrasi kelompok. *The Scholastic Aptitude Test* (SAT) dan *The American College Test* (ACT) memprediksi prestasi bagi akademisi perguruan tinggi. ACT juga berisi survei minat yang terkait dengan peta dunia kerja dan program komputer karir DISCOVER

c. Survei Kepribadian

Penilaian kepribadian dapat membantu konseli dalam mengembangkan kosakata untuk menggambarkan diri (Hirsh & Kummerow, 1989). Melalui asesmen formal, konseli dapat

menjadi lebih sadar tentang karakteristik kepribadian yang tidak disadarannya. Karir diaman menunjukkan perlunya instrumen kepribadian. Jika guru bimbingan dan konseling menentukan bahwa konseli telah melakukan sedikit eksplorasi diri, inventori kepribadian dapat melanjutkan proses karir.

The Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) merupakan instrument yang dapat digunakan dengan sebagian besar konseli ditempatkan sepanjang bagian atas model berlian. MBTI memiliki keuntungan besar dari menekankan sifat positif dari semua jenis tipe kepribadian yang dijelaskan. Guru bimbingan dan konseling yang menggunakan instrumen MBTI yang tidak pantas untuk beberapa konseli dapat mempertimbangkan menggunakan 16 Personality Factor (**16PF**) (Cattell, Cattell, & Cattell, 1993) atau Psychological California **Inventory (CPI)** instrumen (Gough, 1996). Kedua tes mendeskripsikan kepribadian, dalam penambahan terbaru, memberikan profil karir. Konseli yang menunjukkan beberapa kecakapan psikologis dapat mengambil manfaat dari alat 16PF, sedangkan konseli yang sangat memiliki kecakapan psikologis mungkin lebih baik dilayani oleh instrumen CPI.

d. Asesmen Nilai

Pengukuran nilai adalah wilayah paling berkembang dengan baik dari asesmen karir. Nilai-nilai yang subyektif didefinisikan dan diterapkan oleh individu idiosinkratis. Instrumen bisa agak canggih, seperti *Career Values Scale* (<http://www.psychometrics.com>) atau *The Values Scale* (Nevill & Super, 1989), atau cukup sederhana, seperti nilai-nilai checklist. Tujuan menggunakan ukuran nilai adalah untuk mendorong konseli untuk menimbang pilihan-pilihan yang menentukan apa yang penting untuk menjelaskan dirinya serta kehidupan yang bermakna. Nilai akan sering diungkapkan selama diskusi konseling dan dapat dicatat dan diklarifikasi pada saat itu. Ringkasan dari koleksi nilai mendengar dari waktu ke waktu dapat memvalidasi perasaan konseli dan membantu menentukan prioritas konseli dalam membuat pilihan.

Values card sorts tidak sulit untuk dibuat dengan mengambil nilai-nilai yang disebutkan sebelumnya di sesi bersama dengan nilai-nilai lain dan menuliskannya di selembar kertas kecil. Baik konseli atau guru bimbingan dan konseling atau keduanya bersama-sama dapat membuat daftar nilai. Konseli kemudian dapat diperintahkan untuk menempatkan nilai-nilai dalam rangka prioritas dan menjelaskan mengapa satu hal dianggap penting dan mengapa satu mungkin lebih penting daripada yang lain. Guru bimbingan dan konseling bahkan mungkin menulis ringkasan penjelasan untuk diberikan kepada konseli untuk referensi di masa mendatang

4. Menafsirkan Hasil Penilaian

a. Menafsirkan Instrumen

Berikut langkah-langkah perencanaan yang dilakukan untuk menafsirkan hasil minat dan kepribadian yang telah dikembangkan selama bertahun-tahun dengan melakukan monitoring bagaimana konseli bereaksi terhadap informasi yang diberikan kepada mereka. Tentu saja, guru bimbingan dan konseling dapat memodifikasi saran sesuai gaya individu sebagai proses untuk memenuhi kebutuhan konseli yang unik.

Langkah 1: Review Hasil sebelum Konseli Hadir

Hal ini mungkin tampak seperti sebuah pernyataan yang jelas, tetapi tidak. Banyak guru bimbingan dan konseling menemukan diri mereka sangat paham tentang instrumen yang mereka gunakan secara teratur, dan kebutuhan untuk mempersiapkan penafsiran yang tampaknya tidak perlu. Meskipun pengetahuan tersebut sudah dikuasai, yang terbaik adalah menghindari gaya penafsiran *cookie cutter* di mana interpretasinya mengikuti format yang sama untuk setiap konseli. Sebaliknya, perlu mempertimbangkan hal-hal berikut:

- 1) Carilah Tema Umum:
 - a) Inventori yang Menarik.
 - b) Survei Kepribadian.

- 2) perhatikan apa yang cocok dengan pembahasan sebelumnya. mampu mempersonalisasi hasil asesmen yang meningkatkan validitas penafsiran ini. Hal ini juga menyoroti cara di mana informasi tersebut dapat dimanfaatkan.

Langkah 2: Tanyakan Konseli bagaimana rasanya Mengikuti Test

Menanggapi item yang disediakan oleh instrumen, dapat memulai sebuah proses berpikir. Apakah konseli memikirkan sesuatu yang baru setelah mengambil inventori? Apakah ada bagian dari survei yang sangat menarik atau membosankan? Konseli mungkin juga menghabiskan waktu berbicara dengan teman-teman atau keluarga tentang pengalaman pengujian. Hal ini dapat menghasilkan informasi baru yang tidak dikumpulkan selama sesi konseling sebelumnya. Guru bimbingan dan konseling bahkan mungkin ingin menanamkan pertanyaan-pertanyaan ini dalam pikiran konseli sebelum mengambil dan menilai protokol.

Langkah 3: Pilih apakah Menggunakan Instrumen dalam Pertemuan dengan Konseli

Tiga puluh tahun yang lalu, Crites (1981) merekomendasikan penafsiran hasil penilaian tanpa membawa protokol ke dalam sesi konseli, dan kami menemukan saran ini masih relevan hari ini! Presentasi hasil dari grafik yang mengesankan dalam dialog konseling. Jika guru bimbingan dan konseling dan konseli sama-sama fokus pada halaman inventory, ada risiko bahwa kedua pihak akan mengarahkan perhatian mereka ke hasil item-item dalam urutan sekuensial. Meskipun guru bimbingan dan konseling sedang dalam fokus pelatihan seperti mempelajari struktur tes, pendekatan ini tidak berguna untuk menginterpretasi diri konseli. Bukan hanya untuk menjaga fokus mereka pada survei, konseli perlu merenungkan makna laporan dan menerapkan hasil untuk apa yang mereka ketahui tentang diri mereka sendiri. Daripada menggunakan hasil cetak guru bimbingan dan konseling dapat melakukan hal-hal misalnya;

- 1) Menulis garis besar poin diskusi. Siapkan laporan singkat yang menyoroti tema umum yang telah teridentifikasi pada langkah 1. Jika lebih dari satu instrumen yang digunakan, integrasikan semua materi. Laporan tersebut akan menggunakan bahasa yang dapat dimengerti oleh konseli. Guru bimbingan dan konseling mungkin dapat membiarkan konseli untuk mempertahankan laporannya
- 2) Gunakan saja satu atau dua bagian dari instrumen per tahapan. Jangan menggunakan semua bagian pada semua hasil instrumen secara berurutan. Perencanaan yang tepat akan menentukan urutan untuk memeriksa hasil yang sesuai dengan pola konseli dan sesuai dengan apa yang telah dibahas sebelumnya. Salinan bagian dari hasil tersebut dapat dibagikan kepada konseli untuk setiap tahapan. Ingat, konseli akan merespon hasil yang dihadapi dan memperluas makna dari informasi pribadi. Memfokuskan diri hanya pada beberapa hasil dalam satu tahap akan mendorong eksplorasi diri.
- 3) Membagi hasil pada beberapa sesi. Situasi terbaik untuk menafsirkan instrumen adalah dari waktu ke waktu. Konseli harus memiliki waktu untuk mencerna materi dan menerapkannya ke situasi yang dihadapi. Oleh karena itu, dapat diambil 2-5 sesi untuk meninjau satu instrumen. Memperpanjang waktu untuk berbagi hasil mencegah instrumen mendominasi interaksi dan membuat konseli datang kembali ke sesi berikutnya untuk menerima hasil yang lebih. Pesan yang dikirim ke konseli adalah, "Selembarnya ini, bukan fokus utama Anda." Dengan mengirim pesan ini, konseling menghindari asumsi yang memberikan "jawaban" dan menyiratkan bahwa pengambilan keputusan karir adalah proses yang berkembang dari waktu ke waktu.

Langkah 4: Menafsirkan Instrumen dari Umum ke Khusus

Mulailah dengan kategori umum, dan melihat bagaimana setiap konseli merespon. Banyak konseli lebih suka dimulai dengan pekerjaan tertentu untuk mencari tahu apa karir yang diidentifikasi sebagai yang terbaik. Setelah konseli ini melihat bahwa pekerjaan ini dan itu adalah hasil dari instrumen yang memberitahu mereka untuk mengejar hal tersebut, mereka tidak lagi mendengarkan atau menanggapi setiap generalisasi tema karakteristik,

banyak pekerjaan. Oleh karena itu, sebagian besar cara manual disarankan untuk dimulai dengan kategori umum.

5. Menafsirkan Hasil Inventory Minat

Bagian ini menjelaskan bagaimana mengolah inventori, meskipun instrumen yang berbeda mungkin ditemukan nama bagian yang sama dengan judul yang berbeda. Hal ini telah mengacu pada pedoman teknis untuk setiap instrumen (Silakan lihat Campbell et al, 1992;. Harmon, Hansen, Borgen, & Hammer, 1994; Johansson, 1986).

a. Komponen-Komponen Inventori Minat

Sebagian besar inventori disusun oleh beberapa bagian, yang diawali dengan kelas yang paling luas ke kelas yang lebih spesifik. Untuk alat SII dan instrumen CAI, kategori untuk kelas yang luas disebut Tema Umum, yang dikelompokkan oleh kode Holland (RIASEC). Inventori CISS menggunakan istilah Skala Orientasi yang digunakan dalam kategori yang luas.

Sub-skala busur dalam kategori berikutnya, yang disebut Skala Minat Dasar, yaitu skala untuk alat CAI dan instrumen SII dan Orientasi & Basic Skala untuk inventory CISS. Skala kerja adalah daftar dari pekerjaan tertentu dan biasanya disajikan terakhir.

b. Perbedaan Gender

Perbedaan instrumen berhubungan dengan perbedaan gender. Instrumen SII dan CAI menyusun instrumen pria dan wanita dalam kelompok norma yang terpisah dan memberikan skor perbandingan perempuan untuk wanita dan pria dengan pria. Klasifikasi Holland mungkin berbeda untuk pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama (Harmon et al, 1985;. Johansson, 1986). Pria dan wanita mungkin puas dan melakukan pekerjaannya dengan sangat baik dalam karir yang didominasi oleh lawan jenis.

c. Prosedur Penilaian

Inventori minat memberikan informasi tentang jawaban responden terhadap item pertanyaan. Informasi ini akan menilai jika responden menjawab semua item pertanyaan atau jika jawaban yang konsisten untuk item serupa. Kegagalan dalam merespon sejumlah besar item atau jawaban yang tidak konsisten akan membuat hasil yang tidak valid.

d. Skala Khusus

Skala khusus seringkali menawarkan interpretasi umum untuk pola responden terhadap minat. Topik ini mencakup introversi / ekstroversi kerja yang menunjukkan jika konseli dapat memilih suatu pekerjaan dengan kontak tinggi atau rendah dengan orang lain.

KESIMPULAN

Pendekatan konseling karir difokuskan untuk ketetapan konseli. Konseli aktif dalam penafsiran hasil dan hampir selalu dianggap benar jika dia atau pandangannya berbeda dari hasil penilaian. Mengambil beberapa sesi untuk membahas hasil instrumen ini meningkatkan kemungkinan bahwa konseli mampu menerapkan hasil instrumen untuk pengalaman mereka sendiri. Sebagai perbandingan, metode tes dan cerita mungkin membuat konseli merasa segera puas setelah menginterpretasi dari hasil tes, namun konseli mungkin tidak mengintegrasikan informasi. Akhirnya, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tes yang terbaik untuk setiap konseli. Hal ini penting untuk memilih instrumen yang sesuai dengan tingkat perkembangan konseli dan menyumbang pengetahuan untuk diri dan kesadaran karir pada konseli.

Dalam pemilihan karir, sangat dibutuhkan pengetahuan guru bimbingan dan konseling yang komprehensif ketika melaksanakan konseling karir. Karena karir merupakan serangkaian proses yang tidak mudah dan singkat. Untuk itu sebagai seorang guru bimbingan dan konseling harus mampu merancang dan mengaplikasikan berbagai instrumen yang berkaitan dengan pilihan karir, agar dalam pemberian bantuan yang dilaksanakan dapat terfokus dan tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiram, P. Koivisto, & D. Vinokur J. Vuori. (2011). Effects of Career Choice Intervention on Components of Career Preparation Volume 59 345
- Borg, Rosanne (1996) Education: The Journal of the Faculty of Education, University of Malta. *vol. 5, no.2, pp. 30-36.*
- Broadbridge, (2004) *Career Development International*; 10, 2; ProQuest pg. 80
- Elizabeth, Adelina. (2005) *Gender And Career Choice: Experiences Of UK Charity Retail Managers*
- Hartung, J. Paul. (2005) Career Specialty Choice. Universities College of Medicine Rootstown, OH, USA *Journal of Vocational Behavior 67 1-3*
- Huppertz, K, Elizabeth (2009) Class and career choice, Motivations, aspirations, identity and mobility for women in paid caring work. The University of Sydney Journal of Sociology. *The Australian Sociological Association, Volume 46(2): 115-132*
- Hurst, L, Jessica (2009). Generation Y and career choice Career. Development International Iowa State University, USA, Emerald Group Publishing Limited. *Vol. 14 No. 6, 2009 pp. 570-593*
- Lent, W, Robert. (2000) Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology University of Maryland Vol. 47*
- Liptak, John J. (2001). *Treatment planning in career counseling*. Australia: Thomson Learning
- Okten, Cagla & Caner Asena. (2010) Risk and career choice: Evidence from Turkey, Bilkent University, Ankara, Turkey
- Pavan, Ronni. (2011) *Career Choice and Wage Growth* Author(s). The University of Chicago Press: Journal of Labor Economics, Vol. 29, No. 3 (July 2011).
- Sharf, Richard S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Thomson: Brooks/Cole.
- Suherman, Uman. (2013) Bimbingan dan Konseling Karir Sepanjang Rentang Kehidupan. Bandung : Rizqi
- Vandehey, Michael, & Andersen, Patricia. (2012). *Career Counseling and Development In Global Economic*. USA