

TRANSISI PRAJURIT ANGKATAN BERSENJATA KE DALAM DUNIA KARIER SIPIL Suatu Pendekatan Pemrosesan Informasi Kognitif

Elysia V. Clemens

Amy S. Milson

Abstrak

Bagi banyak anggota prajurit tamtama angkatan bersenjata yang berada dalam masa transisi, mengamankan pekerjaan-pekerjaan atau karir baru merupakan prioritas paling tinggi mereka. Kompleksitas dari transisi prajurit tamtama yang kembali pada kehidupan sipil memerlukan konselor-konselor karir untuk meningkatkan kepekaan mereka terhadap kebutuhan-kebutuhan spesifik upayanya memasuki sektor sipil. Artikel ini menghadirkan teori pemrosesan informasi kognitif sebagai sebuah fondasi untuk bekerja bersama personel militer tamtama yang sedang bertransisi ke dalam dunia kerja sipil.

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah faktor pokok yang membedakan anggota prajurit tamtama dari para perwira berkenaan dengan keberadaannya dalam dunia militer. Kurang dari 4% dari anggota prajurit tamtama mengenyam 4 tahun kuliah di perguruan tinggi jika dibandingkan dengan perwira, yang biasanya memasuki militer dengan gelar sarjana atau gelar di atasnya. Ukuran persentase anggota prajurit tamtama militer itu signifikan bagi praktik para konselor karier, karena pada suatu saat, sebagian dari mereka akan bertransisi ke dalam lapangan kerja sipil.

B. Tantangan Transisi

Banyak tantangan-tantangan perkembangan faktor para karyawan sipil dan keluarga sipil ke dalam pilihan-pilihan karir, termasuk pengasuhan anak, jaringan kerja sosial, perolehan finansial, dan transportasi, juga berlaku bagi para prajurit tamtama. Sebuah faktor yang meredakan pada pilihan-pilihan karir pasca militer

para serdadu tamtama, adalah kecenderungan bagi personel militer untuk melakukan pergerakan yang sering (Drummet, Coleman, & Cable, 2003). Relokasi yang sering sementara bertugas di militer Amerika Serikat dapat mempersulit dirinya untuk menentukan atau memelihara jaringan kerja profesional dan sosial sipil. Drummer *et al.* mengindikasikan bahwa personel militer dan keluarga mereka pindah hampir dua kali lebih sering daripada orang Amerika lainnya dan melakukan perpindahan internasional empat kali rata-rata keluarga sipil Amerika. Jaringan kerja profesional dan sosial seringkali berkembang hanya melalui waktu yang dihabiskan dalam satu lokasi dan seringkali digunakan sebagai sebuah metode menemukan pekerjaan (Gunn, 2005). Jadi perpindahan yang sering diasosiasikan dengan tugas militer dapat mengurangi kemungkinan seorang individu belajar mengenai kesempatan karir spesifik melalui jaringan kerja profesional atau sosial.

C. Layanan yang Diberikan oleh Pihak Militer

Semua cabang militer diharuskan memberikan konseling prapemisahan dan memberikan pelatihan-pelatihan asistensi transisi yang membantu dalam masa transisi dari tugas militer ke kehidupan sipil (*Veteran Education and Benefits Expansion Act* 'Undang-undang Pendidikan dan Pengembangan Kepentingan Veteran', 2001). Persyaratan hukum memberikan asistensi transisi itu didasarkan pada suatu pengakuan tahun 1990 oleh Kongres AS bahwa penyusutan militer itu untuk yang akan datang dan keterampilan-keterampilan karir (misalnya berperang/mengangkat senjata) tidak secara cepat mengubah ke keterampilan karir (*Military and Veterans Benefit*, 2002). Salah satu dari langkah perintah bagi seorang anggota tamtama untuk bebas tugas atau memisahkan diri dari militer AS adalah memastikan bahwa konseling prapemisahan telah diterima (DD Form 2648, 2005; U.S. Army Garrison Vicenza, n.d.). Menerima konseling prapemisahan didefinisikan sebagai menyelesaikan/mengerjakan sebuah daftar cek konseling prapemisahan (yakni, DD Form 2648) setidaknya 90 hari sebelum pemisahan dan melibatkan anggota tamtama tersebut melakukan hanya upaya menerima atau menolak berbagai layanan transisi militer AS. Sebagian dari

layanan transisional yang tersedia mencakup konseling kerja, layanan penempatan, perencanaan finansial, dan layanan berbasis tugas seperti menulis resume atau pengembangan keterampilan wawancara (DD Form 2648, 2005; *Military and Veterans' Benefits*, 2003).

Sekalipun sejumlah layanan tersedia untuk membantu anggota tamtama menyesuaikan diri dengan sektor pekerjaan sipil, data yang terbatas itu tersedia berkenaan dengan hasil atau keefektifan program dan tidak semua anggota tamtama menggunakan layanan tersebut (*Military and Veterans' Benefits*, 2002). Selama tahun fiskal 2001, militer AS menyelenggarakan 3.905 pelatihan transisi dengan rata-rata ukuran kelas terentang dari 24 orang di Angkatan Darat AS sampai 41 orang di Korps Marinir. Jumlah individu yang berpartisipasi dalam pelatihan transisi tersebut sangat sedikit/jarang (118.857) dibandingkan dengan jumlah pemisahan anggota militer (217.717) selama tahun fiskal yang sama. Angkatan Darat AS melaporkan tingkat partisipasi yang rendah dalam pelatihan transisional (hanya 33% dari para anggota yang akan berhenti bertugas); tingkat partisipasi untuk cabang lainnya terentang dari 64% sampai 72%. Partisipasi yang turun secara substansial yang dilakukan oleh Angkatan Darat AS dibandingkan dengan anggota tamtama lainnya itu signifikan mengingat Angkatan Darat AS memiliki lebih banyak anggota tamtamanya dibandingkan dengan cabang/angkatan lainnya (*Office of Army Demographics*, 2004a, 2004b, 2004c, 2004d).

Banyak anggota tamtama yang tidak berpartisipasi dalam pelatihan asistensi transisi dan karenanya tidak menerima informasi berbasis tugas berkenaan dengan menulis resume dan strategi mencari pekerjaan (*Military and Veterans' Benefits*, 2002). Adalah penting untuk diingat bahwa banyak anggota tamtama masuk militer setelah lulus sekolah menengah atas dan karenanya tidak pernah mengalami kerja sipil pasca kelulusan (*Office of Army Demographics*, 2004a, 2004b, 2004c, 2004d). Tanpa pengetahuan yang dapat diperoleh melalui partisipasi dalam layanan transisional militer AS dan dengan sedikit atau tanpa pengalaman kerja sipil sebelumnya, beberapa anggota tamtama memasuki kehidupan sipil kembali dengan sedikit arahan atau pemahaman tentang dunia

kerja sipil. Dimungkinkan bahwa beberapa anggota tamtama itu kekurangan pengetahuan dan keterampilan untuk membuat keputusan karir yang efektif. Teori *Cognitive information processing* ‘pemerosesan informasi kognitif’ (CIP) dapat bermanfaat dalam mengkonseptualisasikan intervensi efektif untuk individu-individu ini.

D. Teori CIP (*Cognitive Information Processing*)

Tujuan pendekatan CIP adalah “untuk membantu individu-individu membuat suatu pilihan karir saat ini yang tepat, dan belajar meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang diperlukan untuk pilihan-pilihan di masa mendatang” (Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 2003, hal.1). Jadi, pendekatan CIP memungkinkan para konselor untuk secara terus-menerus menangani permasalahan-permasalahan karir klien saat ini dan juga mengajari mereka keterampilan-keterampilan untuk membuat keputusan-keputusan karir selama rentang kehidupan (Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 2002). Peterson *et al.* (2002) menggambarkan konstruk-konstruk CIP sebagai “seperangkat lingkaran-lingkaran konsentris yang meluas” (hal. 315). Seorang individu bergerak dari lingkaran yang paling dalam, suatu *permasalahan karir*, melalui serangkaian konstruk, *ruang permasalahan*, *pemecahan masalah*, *pengambilan keputusan karir*, dan *pengembangan karir*, pada suatu lingkaran yang luas dan mencakup keseluruhan – prestasi dari suatu gaya hidup. Sebuah permasalahan karir didefinisikan sebagai sebuah *gap*/kesenjangan antara keadaan sekarang yang bimbang/meragukan dengan hal yang dicita-citakan, suatu gaya hidup yang memadukan karir dengan hubungan-hubungan, rekreasi, spiritualitas, dan tujuan. Disonansi atau emosi negatif diasosiasikan dengan sebuah *gap* yang berfungsi sebagai suatu kekuatan pendorong ke arah perubahan, pemecahan masalah, atau mencari bantuan (Peterson *et al.*, 2002). (Lihat Peterson *et al.* [2002,2003] untuk definisi-definisi lengkap dari konstruk-konstruk yang disebutkan). Patut diakui bahwa tidak seperti kebanyakan permasalahan, permasalahan karir kekurangan suatu jawaban benar atau terbaik yang mutlak, pendekatan CIP membantu perkembangan klien ke arah suatu ”solusi optimal”

(Peterson et al., 2002, hal. 317). Proses tersebut dimulai dengan suatu pemahaman akan diri dan pekerjaan. Dua basis pengetahuan, diri dan pekerjaan, mendasarkan proses-proses metakognitif dari pengambilan keputusan.

1. Pengetahuan diri

Informasi diri disimpan dalam memori-memori, atau memori episodik (Peterson *et al.*, 2002), dan menyesuaikan perasaan-perasaan seseorang terhadap memori-memori tersebut untuk menghadirkan peristiwa-peristiwa atau pemahaman tentang diri yang memperkuat suatu skema atau kerangka kerja untuk memahami pilihan, nilai, dan keterampilan. Misalnya, seorang anggota tamtama mungkin mengingat dua memori masa kanak-kanak: (a) menyaksikan kakeknya membersihkan lencana perang dunia kedua dan merasakan suatu rasa kagum dan bangga dan (b) menonton berita dengan ayahnya selama perang Teluk Persia pertama dan ayahnya berkata, "Selalu mendukung serdadu; jangan lakukan apa yang dilakukan generasi saya selama era Vietnam" dan merasakan rasa tanggung jawab. Memori-memori tersebut dapat memperkuat skema saat ini tentang "tugas militer itu terhormat."

Penilaian-penilaian seperti daftar/inventori minat, skala nilai, dan tes kemampuan itu kemungkinan membantu para klien mengartikulasikan dan mengembangkan apa yang mereka ketahui mengenai diri mereka sendiri (Zunker & Norris, 1998). Dalam konteks karir, anggota tamtama itu kemungkinan memiliki skema-skema kuat yang diasosiasikan dengan bakat, karena pilihan kerja di militer AS itu sebagian besar didasarkan pada skor-skor dari *the Armed Service Vocational Aptitude Battery* (Sands, Waters, & McBride, 1997). Minat dan nilai kemungkinan memainkan peran-peran yang lebih kecil dalam penugasan karir militer anggota tamtama, dan karenanya, mungkin secara khusus penting menggali dalam konteks transisi anggota tamtama ke dalam dunia kerja sipil.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan itu disimpan sebagai pengetahuan deklaratif (yakni, faktual; misalnya, polisi militer memelihara ketertiban di pos-pos Angkatan Darat

AS), dan skema-skema berfungsi sebagai suatu alat untuk mengorganisir pengetahuan deklaratif ini (Eggen & Kauchak, 2003). Pengembangan pengetahuan kerja terdiri atas dua proses pokok: generalisasi skema dan spesialisasi skema (Peterson et al., 2002). Generalisasi skema melibatkan tindak menghubungkan pekerjaan-pekerjaan spesifik pada konstruk terkait kerja yang lebih abstrak. Misalnya, polisi militer itu seperti pengacara karena mereka bekerja bersama-sama untuk memelihara hukum dan ketertiban. Spesialisasi skema adalah konversi dari generalisasi skema (Peterson et al., 2002); informasi menjadi lebih spesifik. Misalnya, *Garrison Military Police* berfungsi sebagai pelaksana hukum menurut dasar-dasar, sementara *Line Military Police* itu dilatih perang dan dapat disebarkan. Basis pengetahuan kerja mencakup apa yang diketahui klien mengenai karir dan dikembangkan melalui pendidikan dan penelitian. Gagasan-gagasan yang dimunculkan melalui pengalaman kerja sebelumnya, pendidikan atau pelatihan, penilaian pengetahuan diri, dan pelaporan diri klien hendaknya mengarahkan eksplorasi dan pengembangan pengetahuan kerja (Zunker & Norris, 1998).

3. Keterampilan Pengambilan Keputusan dan Siklus CASVE

Dalam CIP, siklus CASVE berfungsi sebagai suatu basis untuk membantu para klien dengan pengambilan keputusan (Peterson *et al.*, 2002; Sampson, Peterson, Lenz, & Reardon, 1992). CASVE adalah suatu akronim untuk lima tahapan: *Communication*/komunikasi, *Analysis*/analisis, *Synthesis*/sintesis, *Valuing*/penilaian, dan *Execution*/eksekusi/pelaksanaan (Peterson et al., 2002; Sampson et al., 1992). Tahapan komunikasi melibatkan artikulasi *gap* atau permasalahan karir dan mencakup fokus pada tuntutan-tuntutan eksternal dan juga keadaan afektif, behavioral, dan psikologis internal. Misalnya, dalam tahapan ini, seseorang mungkin berkata, "Saya hanya meninggalkan Angkatan Darat. Saya bimbang karena saya tidak tahu dimana saya ingin tinggal atau jenis pekerjaan apa yang dapat saya lakukan." Tahapan analisis terdiri dari pengembangan atau perluasan pengetahuan diri dan pekerjaan. Kemudian, tahapan sintesis adalah "elaborasi/penguraian [dan] kristalisasi" (Peterson et al., 2002, hal. 325) dari

alternatif-alternatif pekerjaan. Para klien mengembangkan daftar jalur potensial mereka untuk bekerja atau pelatihan/pendidikan tambahan kemudian menyempitkan fokus mereka pada sejumlah alternatif yang masuk akal. Tahapan penilaian mencakup evaluasi dari alternatif-alternatif, menentukan kelangsungan hidup pilihan yang potensial, dan memprioritaskan kesempatan karir. Selama tahapan ini, para klien secara cermat memperhatikan bagaimana nilai-nilai mereka berinteraksi dengan pilihan-pilihan karir. Akhirnya, tahapan eksekusi/pelaksanaan melibatkan upaya memunculkan suatu rencana aksi (*action plan*) untuk menutup *gap* dan mengejar pilihan pertama klien ke arah pengembangan karir dan gaya hidup yang diharapkan. Siklus CASVE seringkali dilaksanakan melalui perkembangan dan implementasi dari sebuah *Individual Learning Plan* (ILP), yang dibahas secara lebih detail nanti.

Peterson *et al.* (2002) menyusun implementasi dari paradigma CIP dalam sebuah siklus penyampaian tujuh langkah. Studi kasus berikut ini memperlihatkan penerapan CIP pada seorang klien yang bertransisi keluar Angkatan Darat dan mengalami sebuah permasalahan karir.

E. Penerapan CIP pada Seorang Prajurit Angkatan Bersenjata

Langkah 1: Wawancara Awal

Alex adalah seorang pria kulit putih berusia 27 tahun dari sebuah daerah pedusunan North Carolina yang berusaha mengejar konseling karir pada sebuah universitas lokal. Langkah pertama dari pendekatan CIP adalah suatu wawancara awal, yang selama itu Alex menggambarkan sejarah pendidikannya sebagai "memiliki masalah di Sekolah Menengah Atas" dan memperoleh sebuah diploma ekuivalensi umum. Ia masuk perguruan tinggi selama satu tahun. Ia tersenyum dan menunjukkan bahwa *snowboarding*/bermain luncuran salju itu lebih menyenangkan daripada kelas, dengan perkecualian kelas psikologi. Banyak laki-laki di keluarga Alex yang besar bertugas di angkatan bersenjata, dan pengumpulan awal yang digambarkan sebelumnya adalah beberapa memori Alex. Alex menjadi tamtama di Angkatan darat AS karena pekerjaan itu lebih stabil dibandingkan dengan posisi *sales* berbasis komisi saat ini.

Alex bertugas dalam *Line Military Police Company* (pelaksana hukum yang dilatih perang dan dapat disebar). Ia menunjukkan bahwa ia bekerja berdasarkan kasus-kasus termasuk penjualan obat/narkotika, pemerkosaan, pembunuhan, dan bunuh diri. Ia juga dilatih manuver-manuver taktis dan perang dan bertugas selama 6 bulan berkeliling Irak beberapa waktu sebelum berhenti dari Angkatan Darat. Alex memperoleh 13 kredit perguruan tinggi melalui sekolah polisi militer. Tahun-tahun tugas/pengabdian Alex berjumlah 6.5 tahun. Enam bulan terakhir adalah berkeliling Irak.

Alex menyelesaikan daftar cek konseling pra pemisahan/pemberhentian sebelum perjalanannya di Irak, dan ia menerima sebagian layanan transisional yang diberikan. Ia teringat telah diberi beberapa nomor telepon untuk mencari pelatihan layanan karir dan juga informasi mengenai bagaimana ia dapat menerapkan pelatihannya pada pasukan polisi sipil. Kendatipun demikian, sepulangnya dari Irak, Alex dibayangkan oleh kombinasi penyesuaian kembali pada dunia Barat, dihadapkan dengan kertas cerai ketika ia turun dari pesawat, dan hanya memiliki 30 hari untuk berhenti dari angkatan darat (AD) AS. Alex menggambarkan kehidupannya secara keseluruhan berbeda dari ketika ia pergi 6 bulan sebelumnya. Alex melaporkan perasaan tidak mampu dan tidak siap menggunakan sumber-sumber AD yang berkaitan dengan karir, dengan menyatakan, "Saya hanya perlu waktu untuk membersihkan kepala saya."

Alex mengindikasikan bahwa ia tidak secara penuh menyadari efek-efek psikologis dari tugas pada masa perang sampai ia keluar dari AD tersebut. Ia berpikiran bahwa ia OK, namun kemudian teringat masa lalu kembali dan mimpi-mimpi buruk mulai memasuki hari-harinya. Sendirian pada dasarnya sulit, dan Alex melaporkan bahwa ia menghabiskan berjam-jam di mall hanya supaya berada di sekitar orang-orang. Kendatipun demikian bunyi-bunyi yang tiba-tiba atau pergerakan yang tajam menghasilkan ketakutan/kegelisahan yang signifikan. Alex mengindikasikan bahwa sedikit orang yang memahami seperti apakah transisi dari bersama dengan para prajurit 24 jam sehari selama 6 bulan menjadi tinggal sendirian dan berurusan dengan memori-memori pengalaman perang.

Alex menggambarkan dengan nada marah *gap* antara masa 6 bulan setelah ia meninggalkan AD dan dimana ia berharap masih tetap di sana. Ia menunjukkan perasaan frustrasi bahwa ia memberi begitu banyak hal pada AD AS dan begitu sedikit yang diperolehnya pada kehidupan sipil. pernikahannya berantakan karena perselingkuhan istrinya dan dengan hal itu banyak keamanan finansial yang ia harapkan. Lebih jauh lagi, Alex mengembangkan keterampilan-keterampilan dalam perang, namun efek-efek penggunaan keterampilan tersebut selama masa perang telah mengarahkan pada *flashback*/ingatan masa lalu yang mencegah dia dari tindak mentransfer keterampilan-keterampilan itu ke dalam suatu latar sipil. Alex menginginkan suatu karir yang "stabil, intelektual, dan terhormat." Ia tidak hanya mencari "pembayaran cek hari ini" melainkan lebih pada stabilitas "sepanjang jalan." Rentang permasalahan Alex mencakup tidak hanya defisit/kekurangan dalam kehidupan kerjanya melainkan juga kehilangan stabilitas yang diasosiasikan dengan sebuah hubungan pernikahan.

Langkah 2: Penilaian Permulaan

Langkah kedua dalam mengimplementasikan pendekatan CIP adalah penilaian permulaan, yang memadukan wawancara awal dengan suatu kesiapan untuk pengambilan keputusan karir (Peterson *et al.*, 2002; Sampson, Peterson, Reardon, & Lenz, 2000). Sekalipun Alex bersentuhan dengan banyak sekali kebutuhan potensial yang berkaitan dengan konseling (misalnya, pemajanan yang berkaitan dengan perang pada peristiwa-peristiwa traumatik, perceraian dengan istri), Litz dan Orsillo (2004) merekomendasikan bahwa fokus konselor pada kebutuhan-kebutuhan yang dekat/segera dan pemungisian psikososial klien terlebih dahulu serta menangani munculnya trauma itu di kemudian waktu pada proses konseling tersebut. Konselor tersebut menilai Alex berkenaan dengan ideasi bunuh diri atau pembunuhan, dan ia menolak memiliki pikiran-pikiran bunuh diri atau pembunuhan. Ia mengungkapkan ketakutan bahwa jika ia telah mendokumentasikan *flashback*, ia tidak mungkin diperbolehkan untuk membawa senjata jika ia memutuskan untuk transisi dari pelaksanaan hukum militer ke dalam pelaksanaan hukum sipil. "Mungkin ketidakmampuan dibayar dengan baik/

mahal karena kita tidak dapat memperoleh sebuah pekerjaan yang baik....setelah melihat sahabat kamu terbunuh dan orang-orang dimutilasi di depan kamu.” Kendatipun demikian, Alex tidak mau menyerah bahwa ia tidak ingin menjadi orang yang tidak mampu dan ia ingin mengejar sebuah karir yang baru.

Konselor mengikuti arahan Alex dan mengarahkan kembali fokus dari sesi tersebut pada kebutuhan-kebutuhan karir spesifik. Konselor mendorong Alex untuk mengerjakan *the Career Thought Inventory* (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders, 1996). Aspek *screening*/penyaringan dari penilaian kesiapan karir ini berkombinasi dengan penilaian klinis membantu konselor untuk menentukan tingkatan bantuan yang diperlukan Alex (Sampson *et al.*, 2000). Hasil penilaian kesiapan Alex mengindikasikan bahwa sekalipun ia mampu membuat keputusan-keputusan karir, keadaan kehidupannya yang kompleks menempatkannya dalam kategori memerlukan dukungan yang moderat/sedang (Sampson *et al.*, 2000). Layanan yang sedang, atau bantuan staf yang singkat biasanya melibatkan penggunaan penilaian yang dibimbing konselor, pemajanan pada eksplorasi sumber daya karir, pengembangan sebuah ILP, konseling kelompok dan pelatihan seperti menulis resume (Sampson *et al.*, 2000). Konselor tersebut menentukan bahwa sekalipun Alex mungkin tidak mampu menggunakan banyak sumber-sumber daya karir dengan hanya memiliki dukungan yang sedang, kesehatan mental Alex dan transisi kompleks mengungkapkan bahwa ia mampu memperoleh keuntungan dari dukungan yang semakin besar, dan ia ditunjukkan pada layanan manajemen/pengelolaan kasus individual. Pengelolaan kasus individual masih memperbolehkan Alex untuk bekerja secara bebas/sendirian atau dalam kelompok berkenaan dengan tugas tertentu namun tetap memberikan kontinuitas praktisioner dimana layanan bantuan staf yang singkat tidak demikian (Sampson *et al.*, 2000).

Langkah 3: Mendefinisikan Permasalahan dan Menganalisis Sebab

Langkah ketiga melibatkan secara tepat permasalahannya dan analisis sebab-sebabnya, yang merupakan tahapan komunikasi dari siklus CASVE (Peterson *et al.*, 2002). Konselor memilih untuk merangkum informasi yang dikumpulkan dan

mengecek keakuratan Alex dengan pernyataan-pernyataan berikut ini: "Anda marah dan frustrasi karena apa yang Anda harapkan kembali kepada kehidupan sipil adalah membentuk kembali hubungan Anda dengan istri dan bersama-sama membuat pilihan-pilihan karir di North Carolina. Sekarang pilihan-pilihan geografis itu terbuka, namun Anda menyadari bahwa Anda tidak mengetahui bagaimana menggunakan keterampilan-keterampilan Anda untuk memperoleh kehidupan stabil seperti yang Anda inginkan. Anda juga tahu bahwa pengaruh-pengaruh waktu di Irak dapat membatasi kemampuan Anda untuk bekerja, bahkan Anda juga ragu mencari bantuan karena pemahaman Anda adalah bahwa isu-isu kesehatan mental yang didokumentasikan dapat membatasi pilihan-pilihan pengerjaan Anda." Alex setuju bahwa rangkuman konselor mengarah pada cara mengatasi persoalan karir sambil berupaya mengetahui sebab-sebabnya.

Langkah 4: Merumuskan Tujuan

Alex dan konselornya bersama-sama mengkonstruksi tujuan-tujuan untuk membimbing kerja mereka bersama-sama dan lebih jauh lagi membentuk hubungan terapeutik (Peterson *et al.*, 2002). Berikut ini adalah contoh-contoh tujuan Alex dan konselornya yang dikembangkan secara kolaboratif.

Tujuan 1: Menggali minat-minat dan nilai-nilai saya yang berkaitan dengan karir.

Tujuan 2: Memahami bagaimana pendidikan militer saya dapat diterjemahkan ke dalam pekerjaan sipil.

Tujuan 3: Mencari tahu apakah dengan mencari/mengikuti konseling atau melaksanakan diagnosis terdokumentasi itu akan mencegah saya memperoleh pekerjaan-pekerjaan pemerintahan.

Tujuan 4: Mengetahui apa yang saya butuhkan secara finansial (misalnya, gaji dan keuntungan tunai) untuk mempersiapkan pensiun.

Langkah 5: Mengembangkan ILP

Bersama-sama, konselor dan Alex menulis sebuah ILP. ILP tersebut didasarkan pada tujuan-tujuan yang disusun bersama, dan ILP itu menjelaskan kegiatan-

kegiatan, tujuan kegiatan tersebut, waktu yang diperlukan untuk tiap-tiap kegiatan, dan prioritas dari tiap kegiatan (Peterson *et al.*, 2002). Contoh-contoh aktivitas yang membantu Alex mencapai tujuan-tujuannya adalah sebagai berikut:

Aktivitas A: Melengkapi/mengisi *the Self-Directed Search* 'Penelusuran Pengarahan Diri' (Holland, 1994) untuk membandingkan minat dan kompetensi saya pada berbagai kelompok kerja (kira-kira 40-50 menit penyelesaiannya).

Aktivitas B: Mengisi *the Life Values Inventory* 'Daftar Nilai Kehidupan' (Crace & Brown, 1996) untuk menggali dan mengklarifikasi nilai dan keuntungan dalam konteks transisi kehidupan saat ini dan pilihan karir (sekitar 20 menit penyelesaiannya)

Aktivitas C: Menggali *Skills Translator* militer ke sipil (Military, com, n.d.) untuk memahami bagaimana keterampilan-keterampilan militer saya dapat diterapkan pada kerja sipil (sekitar 45 menit penyelesaiannya).

Aktivitas D: Meneliti prasyarat pekerjaan pemerintahan dan batasan-batasan yang spesifik untuk bekerja dalam pekerjaan/kedudukan itu yang diidentifikasi melalui minat, nilai, dan eksplorasi keterampilan yang dapat ditransfer/dialihkan. Ini kemungkinan memerlukan 30 menit penyelesaian untuk tiap pekerjaan.

Aktivitas E: Menemui penasihat keuangan baik di sektor swasta maupun melalui *Veterans Benefits and Services* lokal untuk meningkatkan pemahaman saya tentang apa yang saya perlukan dalam bentuk gaji dan keuntungan untuk memenuhi tujuan-tujuan gaya hidup saya. Waktu pertemuan dan persiapan kemungkinan 2 jam.

Langkah 6: Melaksanakan ILP

Alex melaksanakan ILP-nya, dan konselor memainkan peranan supportif/mendukung. Konselor menginterpretasikan hasil-hasil tes standar Alex (Daftar minat dan nilai) dan memberikan dorongan dan klarifikasi melalui proses penyelesaian aktivitas-aktivitas yang disetujui. Daftar minat dan nilai

mempermudah perkembangan pengetahuan diri, dimana *Skill Translator* militer ke sipil dan penelitian tentang pengaruh diagnosis pada pilihan karir mengembangkan pengetahuan pekerjaan. Perkembangan dari domain pengetahuan ini merepresentasikan tahapan analisis dari siklus CASVE. Selama pelaksanaan ILPnya, Alex juga bergerak melalui tahapan-tahapan sintesis dan penilaian ke dalam tahapan pelaksanaan siklus CASVE seiring dengan gagasan-gagasannya mengenai jalur karir yang potensial muncul dan mengkristal. Sekalipun Alex mensyaratkan asistensi melalui aspek dari prosesnya, motivasinya kuat untuk mulai menutup *gap* antara permasalahan karir dan gaya hidup yang diharapkan membantu menjaganya melakukan tugas. Keseimbangan antara pelibatan konselor dan aspek pengarahan diri dari eksplorasi karir Alex itu kongruen dengan penilaian terhadap dukungan yang diperlukan selama langkah 2.

Langkah 7: Reviu Sumatif dan Generalisasi

Alex menyelesaikan ILP-nya dan bertemu dengan konselor untuk suatu sesi akhir untuk merangkum, mereviu, dan menggeneralisir informasi yang dikumpulkan dari proses tersebut. Alex mengakui bahwa ia lebih dekat untuk mencapai gaya hidup yang diinginkannya, sesuatu yang terhormat dan stabil. Alex mengungkapkan bahwa ia telah mempersempit jalur karir potensialnya untuk mengejar pekerjaan-pekerjaan federal, karena hal itu penting bagi dia untuk menegaskan 6.5 tahun pengabdianya menuju pensiunan. Ia telah mengisi sebuah aplikasi/lamaran untuk bekerja di Border Petrol. Alex juga mengindikasikan bahwa ia tertarik dalam mempelajari lebih banyak lagi mengenai psikologi kriminal. Ia menetapkan sebuah tujuan sementara menyelesaikan gelar 4 tahun dalam psikologi kriminal sambil bekerja untuk pemerintah federal. Alex mencatat bahwa sekalipun keinginannya adalah memahami dan memerangi "akar iblis," ia OK dengan bertugas sebagai seorang pelindung hukum dan ketertiban untuk 13,5 tahun mendatang karena keuntungan-keuntungannya yang di asosiasikan dengan 20 tahun pengabdian.

Konselor memberi Alex rujukan pada profesional kesehatan mental untuk menangani kehilangan yang diasosiasikan dengan perpisahan dari istrinya dan

juga gangguan stress posttraumatic dan reaksi stress zona perang – seperti gejala-gejala. Penelitian Alex melalui proses konseling telah membantu dia menjadi seorang pelanggan layanan kesehatan mental yang lebih cerdas/mengetahui informasi. Ia menunjukkan bahwa ia akan mengejar konseling kesehatan mental setelah bekerja.

Rekomendasi Penggunaan Sumber Daya Militer Spesifik

Anggota tamtama yang berada pada masa transisi menuju kehidupan sipil merupakan populasi yang relatif unik karena mereka memiliki pengalaman kerja militer yang signifikan namun kurang memiliki pengetahuan diri dan pengetahuan pekerjaan yang spesifik pada sektor sipil. Sebuah fondasi untuk eksplorasi pengetahuan diri dan pekerjaan adalah transkrip tugas anggota tamtama. Berkenaan dengan pemberhentian dari militer AS, individu-individu diberikan DD Form 214, yang merupakan sebuah laporan pemisahan/pemberhentian, atau dalam istilah praktisnya transkrip resmi dari pengabdian mereka (*The U.S. National Archives and Records Administration*, n.d.). Pendidikan dan pelatihan yang diterima, posisi yang dijabat, penghargaan yang diperoleh, dan pemenuhan syarat untuk memasuki kembali ke militer, adalah informasi-informasi yang dimasukkan dalam format tersebut.

Sekalipun bahasa militer dari DD Form 214 mungkin tidak akrab dengan para konselor karir sipil, namun para anggota tamtama tersebut ahli dalam pengalaman mereka. Hanya proses dari prajurit tamtama tersebut yang menjelaskan prestasi dan peran mereka di militer dipasangkan dengan refleksi konselor dapat memfasilitasi/mempermudah pengembangan domain/ranah pengetahuan diri. Manakala anggota tamtama berbicara mengenai pengalaman kerja dan pengabdian mereka kepada negara, minat dan nilai itu kemungkinan muncul. Menyoroti minat dan nilai dapat membantu anggota tamtama untuk memulai mengkonseptualisasikan apa yang mereka harapkan agar gaya hidup mereka pada akhirnya termasuk.

Proses kedua dapat berupa mengidentifikasi keterampilan-keterampilan yang dapat ditransfer. DD Form 214 dapat digunakan sebagai dasar untuk

menyusun sebuah resume. Konselor karir dapat membantu anggota tamtama dalam menerjemahkan pengalaman mereka ke dalam bahasa yang menarik bagi para majikan/atasan sipil. Mislanya, anggota tamtama dapat memilih untuk menyoroti pengalaman kepemimpinan atau pengelolaan orang, data, peralatan, atau krisis sebagai keterampilan yang dapat diterapkan pada berbagai latar pekerjaan sipil. Bakat untuk masuk ke dalam pekerjaan sipil kemudian dapat dibingkai dalam bentuk keterampilan-keterampilan daripada sekedar bahasa militer berdasarkan skor *Armed Services Vocational Aptitude Battery*.

Domain pengetahuan diri yang berkembang dapat berfungsi sebagai suatu petunjuk untuk eksplorasi dan pengembangan pengetahuan kerja. Banyak hal seperti menerjemahkan sekumpulan penilaian minat, nilai, dan keterampilan, yang berjalan melalui DD Form 214 dengan seorang anggota tamtama dapat mulai menghasilkan bidang-bidang pekerjaan untuk eksplorasi lebih lanjut. Selanjutnya, inventori-inventori dapat digunakan sebagai alat untuk eksplorasi pengetahuan diri lebih lanjut dan untuk identifikasi karir tambahan bagi pengejaran potensial (Zunker & Norris, 1998). Suatu pemahaman tentang minat, nilai, dan bakat berbasis keterampilan dapat mengarahkan eksplorasi pekerjaan, yang mengarahkan proses dari skema generalisasi dan skema spesialisasi tersebut.

Jika anggota tamtama itu memasuki domain pengambilan keputusan karir dan melaksanakan siklus CASVE, pengidentifikasian sumber-sumber yang tersedia bagi veteran itu mungkin bermanfaat. Konselor karir harus mengakrabkan mereka sendiri dengan sumber daya yang berkaitan dengan karir nasional dan lokal yang tersedia bagi veteran. Konselor karir juga dapat mempertimbangkan pengarahan anggota tamtama kepada para majikan/atasan yang secara aktif merekrut para veteran atau program yang menempatkan veteran dalam pekerjaan-pekerjaan sipil.

Berbagai sumber daya itu tersedia untuk para anggota tamtama yang berada dalam masa transisi. Departemen Pertahanan membuat sebuah Website pencarian pekerjaan (www.jobbankinfo.org) yang bekerja sama dengan Departemen Bank Pekerjaan Buruh Amerika dan dirancang untuk para anggota prajurit dalam masa transisi (*CareerOneStop*, n.d.). Sama halnya, *Military.Com*,

diluncurkan pada Bulan November 2005, menarik sumber-sumber daya Monster.com dan memberikan sumber-sumber pencarian kerja komprehensif untuk menghubungkan personel tamtama kepada para veteran di lahan kerja sipil (Military.com, n.d.). Bursa kerja yang dirancang untuk para personil militer atau personel militer yang memegang izin keamanan pada dasarnya bermanfaat. *Corporate Gray Online* adalah satu Website yang memberikan informasi gratis pada bursa kerja militer di seluruh negeri (Corporate Gray, n.d.). Satu contoh dari program yang mendukung transisi prajurit adalah *Troops to Teachers* 'Prajurit jadi Guru'. Program *The North Carolina Troops to Teachers* memfasilitasi transisi dari abdi militer ke pendidik dan memberikan dana untuk menyokong anggota angkatan bersenjata melanjutkan pendidikan sertifikasi guru (*Public Schools of North Carolina*, n.d.)

Kesimpulan

Jumlah signifikan anggota tamtama yang berada dalam transisi dari militer AS ke sektor sipil mengilustrasikan perlunya para konselor karir untuk mengembangkan kepekaan terhadap kebutuhan dan kekuatan dari populasi unik ini. Para konselor karir tidak perlu menjadi ahli dalam militer agar dapat efektif dengan populasi ini, namun mereka harus memiliki kepekaan terhadap kekayaan sumber-sumber yang tersedia bagi mereka dan bagi anggota prajurit tamtama. Dengan secara aktif terlibat dengan klien dan mendorong mereka berbagi cerita, menggambarkan keterampilan mereka, dan mendiskusikan pengalaman mereka dalam militer, para konselor karir dapat secara efektif membantu para klien untuk secara lebih jauh lagi mengembangkan pengetahuan diri dan pekerjaan. Para konselor karir kemudian dapat membantu klien mereka mengkonsolidasikan apa yang mereka ketahui dan membuat keputusan-keputusan karir dalam dunia sipil.