

**ARAH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KARIR SEPANJANG HAYAT:
SUATU PERSPEKTIF ANTAR BENUA**

{Watts, A. G. (1996). "Toward a Policy for Lifelong Career Development:
A Transatlantic Perspective", *The Career Development Quarterly*, September,
1996, [45], 41-53.}

**Oleh
Mamat Supriatna
(PPB - FIP - UPI)**

Pendahuluan

Munculnya artikel ini dilatar-belakangi oleh adanya revolusi dalam struktur pekerjaan di negara-negara industri maju. Dalam artikel dijabarkan konsep baru tentang karir yang menjadi salah satu kunci untuk meraih kesuksesan di bidang ekonomi dan keharmonisan sosial dalam masyarakat industri maju. Argumen yang melandasinya adalah, bahwa perubahan dalam tatanan sosial memerlukan konsep baru tentang karir yang dapat dicapai oleh semua umat manusia. Salah satu tatanan yang dimaksud adalah perlunya konseling karir sepanjang hayat.

Artikel yang ditulis Watts (1996) menggambarkan beberapa strategi yang dikembangkan di Inggris untuk mencapai tujuan tersebut dengan mengacu kepada prinsip-prinsip pasar tenaga kerja dalam proses konseling karir.

Pada zaman industri modern seseorang harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri pada keragaman karir yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan peluang seseorang untuk memasuki berbagai lapangan pekerjaan menjadi semakin luas, karena industri berkembang begitu pesat sehingga memungkinkan seseorang dihadapkan kepada berbagai pilihan pekerjaan yang beragam. Kondisi demikian menyebabkan konsep karir yang hanya mengarahkan seseorang pada satu karir tertentu menjadi sedikit bergeser. Seorang konselor karir harus lebih memberikan perhatian kepada kondisi sosial, politik, dan ekonomi dari pekerjaan yang beragam itu.

Revolusi Kerja

Pada zaman industri modern, umumnya jenis pekerjaan yang dapat dipilih dan dimasuki seseorang sangat beragam. Tingkat perputaran kerja juga tinggi. Artinya, seseorang mungkin saja berpindah-pindah pekerjaan ke tempat dan jenis pekerjaan yang berbeda untuk mendapatkan penghasilan dan status sosial yang lebih tinggi dibandingkan dengan tempat dan jenis pekerjaan sebelumnya.

Konsep kerja pada zaman industri modern seperti yang terjadi pada negara industri maju telah sedikit bergeser. Pada zaman sebelumnya, kerja diartikan sebagai bekerja untuk hidup. Pada zaman industri modern, kerja diartikan sebagai bekerja untuk memperoleh karir.

Kerja untuk hidup lebih menitikberatkan kepada upaya bagaimana seseorang memperoleh pekerjaan, sehingga dia memperoleh penghasilan untuk mempertahankan hidupnya; sedangkan bekerja untuk karir menitikberatkan kepada bagaimana seseorang mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya, sehingga akhirnya dapat meningkatkan status sosial ekonominya.

Adanya kecenderungan perubahan konsep kerja tersebut paling tidak disebabkan oleh: (1) perubahan teknologi dan kemajuan perekonomian yang mengarah pada zaman globalisasi, sehingga menuntut persaingan yang lebih ketat; dan (2) kondisi politik.

Dukungan Konsep Baru Karir

Konsep baru karir sangat berbeda dari konsep lama. Konsep lama menyatakan, bahwa karir berarti upaya untuk dapat menempati jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi atau profesi. Konsep karir yang baru tidak lagi bersifat objektif, melainkan lebih bersifat subjektif. Dalam konsep yang baru, karir berarti peningkatan seseorang dalam belajar dan bekerja yang terjadi

sepanjang hayat. Karir dalam konsep baru ini dimiliki oleh setiap orang, merupakan suatu proses, dan bukan suatu struktur pekerjaan.

Adanya konsep baru karir tersebut menyebabkan tatanan sosial yang ada saat ini perlu diciptakan suatu konsep konseling karir baru yang dapat diterima oleh setiap individu. Prinsipnya adalah, bahwa masyarakat yang akan memilih dan memasuki kehidupannya, terlebih dahulu dituntut untuk memahami dunia yang akan dimasukinya.

Beberapa cara yang ditempuh untuk memperoleh hal tersebut dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: (1) menyiapkan dana yang lebih besar untuk mendorong setiap individu agar mau belajar sepanjang hayat dengan menyediakan infrastruktur yang diperlukan; (2) menciptakan sistem pembelajaran yang lebih fleksibel dan responsif yang dapat menggambarkan dengan jelas sistem pekerjaan yang ada di masyarakat secara lebih fleksibel pula; (3) menciptakan sistem kualifikasi dan akreditasi yang dapat menilai dan mencatat proses belajar yang dilakukan oleh seseorang (di UK dan New Zealand dikenal dengan *vocational qualifications based on assessment of performance*; di Indonesia disebut dengan sistem penilaian berbasis kompetensi); dan (4) langkah-langkah tersebut akan tercapai dengan baik apabila ditunjang langkah konseling karir sepanjang hayat, yang berguna untuk menjamin setiap individu agar memperoleh peningkatan dalam pelajaran dan pekerjaannya.

Di Inggris terdapat suatu lembaga yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan konsep baru karir, yaitu *Confederation of British Industry* (CBI). CBI inilah yang menyatakan: Supaya masyarakat Inggris dapat bersaing dengan masyarakat Eropa lainnya, maka mereka harus diberi motivasi dan didorong secara individual untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui kehidupan pekerjaan mereka. Konsep dasar CBI tentang karir adalah, bahwa konseling karir merupakan pencipta/pembuat lapangan kerja.

Strategi Trisula

Di Inggris, untuk mendorong perkembangan konseling karir sebagai sarana bantuan dalam pengembangan karir sepanjang hayat setiap warganya, dilakukan dengan menggunakan tiga strategi yang saling berkaitan, yaitu: (1) menjadikan konseling karir sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam peraturan-peraturan pendidikan; (2) menjadikan konseling karir sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam peraturan-peraturan ketenagakerjaan; dan (3) mengizinkan seseorang untuk mengikuti konseling karir yang netral, apabila yang bersangkutan mau melihat peluang pekerjaan yang lebih baik, akan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atau dari suatu perusahaan ke perusahaan lain.

Beberapa keuntungan yang diperoleh dengan menjadikan konseling karir sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pendidikan dan ketenagakerjaan adalah: (1) para pekerja dan perusahaan akan dapat berhubungan secara lebih teratur; hubungan tersebut didasarkan atas pemahaman potensi yang dimiliki setiap individu dalam suatu organisasi, sehingga organisasi dapat lebih mengembangkan konseling karir sendiri; dan (2) para pekerja menjadi lebih menyukai pekerjaannya, karena mereka memiliki peluang untuk menduduki struktur jabatan tertentu dalam organisasi dengan memperhatikan kebutuhan dan permintaan pekerjaan.

Selain keuntungan, terdapat pula beberapa kelemahan yang diperoleh dengan menjadikan konseling karir bagian yang tidak terpisahkan dari pendidikan dan ketenagakerjaan, yaitu: (1) program ini tidak menyentuh seluruh masyarakat, terutama masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan atau pengangguran; (2) pelayanan konseling karir sebagai bagian dari suatu organisasi tidak selamanya menguntungkan organisasi tersebut; dan (3) organisasi terkadang memiliki kepentingan yang berbeda dengan hasil keputusan yang diambil individu.

Ketiga kelemahan tersebut di atas menyebabkan konseling karir sepanjang hayat tidak dapat berkembang secara lebih luas di Eropa.

Aplikasi Prinsip Pasar dan Quasi-Pasar terhadap Peraturan Konseling Karir

Peraturan untuk memperoleh hak kebebasan mengizinkan generasi muda untuk mengikuti konseling karir yang netral di Inggris selama beberapa tahun tidak pernah dipergunakan. Peraturan tersebut baru diperhatikan setelah departemen pendidikan setempat melaksanakan konseling karir dalam kegiatan mengajar. Organisasi/perusahaan tempat para pekerja berada, kurang mendukung konseling karir tersebut, karena kalau hal itu dilaksanakan menyebabkan peluang pekerja berpindah dari satu tempat ke tempat lain menjadi semakin besar. Untuk mengantisipasi hal tersebut beberapa cara dilakukan oleh pasar---dalam hal ini organisasi yang mempekerjakan pegawai ---dengan cara melakukan kegiatan penerimaan pegawai melalui wawancara yang panjang, tes psikometrik, tes minat serta mengangkat pegawai dengan sistem kontrak. Biaya untuk melakukan kegiatan tersebut relatif cukup mahal, dan individu yang mampu dipersilakan untuk melakukannya.

Permintaan pasar untuk melakukan hal tersebut sangat lah penting. Alasan utamanya adalah karena pasar menganggap mereka harus mendapatkan pekerja yang handal dengan cara yang lebih efektif. Selain itu, dengan cara ini pasar juga dapat menemukan individu yang benar-benar memiliki potensi dan jaminan agar yang bersangkutan tidak berpindah ke perusahaan lain, sehingga perusahaan akan dapat bersaing dalam iklim kompetisi yang semakin ketat.