

## PERAN KONSELOR DALAM MENINGKATKAN ADAPTABILITAS KARIER REMAJA UNTUK MENGHADAPI PELUANG DAN TANTANGAN ERA *SOCIETY 5.0*

<sup>1</sup>Alivia Eka Arianti, <sup>2</sup>Iqbal Khoirul Burhani, <sup>3</sup>Usrotun Diniyah, <sup>4</sup>Muh. Nur Alamsyah

<sup>1</sup>Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang No. 5 Kota Malang

<sup>2</sup>Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang No. 5 Kota Malang

<sup>3</sup>Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang No. 5 Kota Malang

<sup>4</sup>Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang No. 5 Kota Malang

Email Korespondensi : aliviaeka2205@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran guru BK dalam meningkatkan adaptabilitas karier remaja yang masih rendah di Indonesia. Dalam hal ini peran yang dimaksud adalah dengan mengoptimalkan strategi layanan BK dan kompetensi yang perlu dimiliki guru BK dalam menjawab tantangan dan peluang era society 5.0. Dalam menghadapi era society 5.0, proyeksi kurikulum pendidikan telah menyebutkan beberapa pokok substansi yakni, pendidikan karakter, kemampuan berpikir secara kritis, kreatif, dan inovatif, dan kemampuan dalam mengaplikasikan teknologi pada era tersebut. Sejalan dengan proyeksi kurikulum pendidikan di Indonesia ada beberapa tantangan dalam menghadapi era society 5.0 tersebut. Salah satunya adalah ketidaksiapan remaja dalam menghadapi tantangan karier di masa depannya. Pada era ini, remaja perlu memiliki kepekaan dalam menghadapi tantangan menjadi peluang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier merupakan kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi pada pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam kondisi kerjanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode library research. Hasil penelitian ini menjelaskan beberapa strategi layanan yang dapat diterapkan oleh konselor antara lain melibatkan penggunaan teknologi dalam proses bimbingan, pengembangan program pelatihan dan pendidikan yang relevan, serta kolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk mempersiapkan remaja menghadapi era Society 5.0. Selain itu peningkatan kompetensi guru BK juga harus diperhatikan agar guru BK dapat memberikan layanan yang terbaik kepada siswa khususnya remaja agar dapat meningkatkan adaptabilitas karier remaja.

**Kata kunci:** Adaptabilitas Karier Remaja, Era *Society 5.0*, Peran Konselor

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman memang tidak bisa dihindari oleh manusia. Seiring dengan bergantinya masa, maka akan terjadi perubahan yang signifikan dalam suatu kehidupan, khususnya dalam kehidupan modern ini dimana semua aktivitas manusia dapat dilakukan dengan mudah menggunakan bantuan teknologi. Seiring dengan berkembangnya zaman, maka kemajuan teknologi juga akan semakin pesat dan peran masyarakat dalam memanfaatkan teknologi yang ada akan memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya di Indonesia. Tidak lama setelah revolusi industri 4.0 berakhir, Jepang menciptakan ide baru yang disebut Society 5.0. Society 5.0 adalah era di mana semua aspek kehidupan menjadi serba teknologi, membuat segalanya lebih efisien dan praktis. Menurut Indarta (2022) Konsep dari era masyarakat 5.0 memungkinkan manusia untuk menggunakan teknologi kontemporer seperti Internet of Things (IoT) atau Artificial Intelligence (AI) untuk memenuhi kebutuhan mereka untuk menjalani hidup yang nyaman.

Society 5.0 muncul sebagai tanggapan terhadap dampak Revolusi Industri 4.0 yang dianggap memiliki potensi untuk mengurangi peran manusia. Pendidikan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain lembaga pendidikan resmi, berbagai entitas seperti pemerintah, organisasi masyarakat, dan keseluruhan komunitas juga berpartisipasi aktif dalam membimbing masyarakat menuju era baru Society 5.0. (Bahri, 2022). Menurut Dinna Rinir Agustina (2019) Society 5.0 merupakan inisiatif yang diprakarsai oleh pemerintah Jepang dengan fokus pada aspek human-centered dan didasarkan pada teknologi. Dalam kerangka Society 5.0, peran manusia menjadi lebih terpusat, di mana big data dikonversi menjadi bentuk kearifan baru yang pada akhirnya meningkatkan kapabilitas manusia untuk menciptakan peluang yang bermanfaat bagi kemanusiaan dan mencapai kehidupan yang memiliki makna.

Tujuan era *Society 5.0* adalah menciptakan masyarakat yang sejahtera, di mana pembangunan ekonomi dan penyelesaian masalah sosial dapat tercapai. Tujuannya adalah agar individu dapat menikmati kualitas hidup yang optimal yang mencakup keterlibatan penuh dan keamanan. *Society 5.0* memiliki niat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara rinci tanpa memandang batasan wilayah, usia, jenis kelamin, atau bahasa, dengan menyediakan objek dan layanan yang diperlukan. Kunci keberhasilannya terletak pada integrasi dunia maya dan dunia nyata yang dapat menghasilkan informasi yang bernilai serta menciptakan solusi baru untuk mengatasi berbagai tantangan (Abidah et al., 2022). Sumber daya manusia di Era Society 5.0 harus mampu menyesuaikan diri dengan tantangan di masa yang akan datang dengan kemampuan berpikir tingkat tinggi, fleksibel, dan metodis. Menurut Tahar (2022) dalam menyambut dunia kerja di era *Society 5.0*, diharapkan bahwa individu di lingkungan kerja dapat meningkatkan kemampuan *soft skills* agar dapat beradaptasi dengan perubahan digital yang sedang terjadi. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan kompetensi sumber daya manusia menuju keunggulan dalam era digital melibatkan: (1) Keterampilan Digital untuk Kompetensi Digital; Kompetensi digital mengacu pada pemahaman, keterampilan, sikap, dan kesadaran yang diperlukan dalam penggunaan teknologi informasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari manajemen untuk meningkatkan pelatihan keterampilan karyawan guna mencapai tingkat kompetensi digital yang optimal. (2) Penerapan *Digital Competency Development*; Keberhasilan sebuah institusi dalam menerapkan teknologi digital dapat diukur dari kemampuan dan penerapan teknologi digital yang efektif. (3) Peningkatan *Human Value*; Peningkatan sumber daya manusia mencakup pengembangan identitas pribadi, seperti menggali rasa empati dan simpati, serta kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan berbagai kelompok sosial, sehingga individu mampu bertahan dalam berbagai dinamika yang ada dalam dunia kerja. Dalam rangka menyukseskan era *society 5.0*, ada tiga level kompetensi yang harus dikembangkan oleh setiap individu, yaitu kompetensi Interpersonal, kompetensi Intrapersonal, serta meningkatkan keterampilan TIK.

Kemampuan beradaptasi memungkinkan seseorang untuk sukses dalam berbagai aspek kehidupan, dengan kemudahan membina hubungan, responsif terhadap perubahan, bersemangat untuk berkreasi, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, dan kemampuan mengambil keputusan secara bijaksana. Kemampuan beradaptasi merupakan karakter penting yang perlu dimiliki oleh seorang siswa dalam menghadapi tantangan dalam kehidupan sebab seseorang yang memiliki kemampuan beradaptasi memiliki peluang yang lebih besar untuk mengatasi tantangan yang ada. Sebaliknya, ketidakmampuan beradaptasi dapat membuat seseorang tertinggal oleh perubahan zaman adaptabilitas karier generasis milenial menghadapi era industri 4.0. Di era *society 5.0* ini, kemampuan siswa dalam melakukan adaptasi sangat dibutuhkan oleh siswa dalam menghadapi tantangan era *society 5.0* dimana perubahan yang sangat cepat dalam setiap aspek kehidupan menjadi tidak terelakkan lagi terutama di bidang teknologi strategi. Salah satu skill adaptasi yang harus dimiliki siswa dalam menghadapi tantangan di era ini adalah kemampuan adaptasi dalam karier atau yang biasa disebut adaptabilitas karier.

Menurut Savckas (dalam Husna & Mayangsari, 2017), mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kemampuan seseorang dalam merencanakan, mempersiapkan, dan mengembangkan karier yang sesuai, termasuk kemampuan untuk menyiapkan diri menghadapi beragam tugas, berperan dalam lingkup pekerjaan maupun pendidikan, dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul secara tiba-tiba atau tidak dapat diprediksi akibat perubahan dalam kondisi pekerjaan dimasa yang akan datang. Dalam era 5.0 yang sarat akan perubahan ini, adaptabilitas karier penting dimiliki remaja sehingga mereka mampu memiliki kapasitas dalam merumuskan tujuan, mengeksplorasi peluang, mengatur diri, dan mengoptimalkan potensi untuk mencapai tujuan karier dengan lebih efektif sehingga mereka mampu tetap bersaing di era teknologi ini. *drive your career*, strategi meningkatkan adaptabilitas karier.

Aktivitas pengambilan keputusan karier merupakan tugas perkembangan paling sulit yang harus dilewati seorang remaja karena kompleksitas situasi yang dihadapi seperti harus menspesifikkan semua hasil belajarnya sebelum memilih karier. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Permadi (2016) menyebutkan bahwa sebanyak 74% dari 245 siswa yang diteliti memiliki permasalahan dalam melakukan perencanaan karier. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Intani & Sawitri (2023) yang menyebutkan bahwa masih banyak siswa kelas 12 SMA Negeri Cilacap mengalami kebingungan dalam menentukan studi lanjut setelah lulus. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Ismuniar (2023) menyebutkan bahwa siswa kelas XI TKJ 1 masih belum sepenuhnya memahami konsep adaptabilitas karier sebagai sarana untuk mengoptimalkan potensi karier yang mereka miliki. Dari beberapa data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa tingkat adaptabilitas karier yang dimiliki remaja di Indonesia masih dalam kategori rendah.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, siswa memerlukan bimbingan dari individu yang memiliki pengalaman lebih dalam menjelajahi berbagai pilihan karier. Hal ini diperlukan agar mereka dapat mengembangkan keterampilan yang memadai untuk mengatasi perubahan situasi dan beradaptasi dengan tantangan yang mungkin muncul di lingkungan kerja yang tidak terduga di masa depan. Sekolah dapat memfasilitasi peningkatan adaptabilitas karier melalui pelatihan yang memandu siswa dalam menghadapi transisi dari lingkungan sekolah ke dunia kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa melalui pelatihan karier, lulusan perguruan tinggi dapat meningkatkan adaptabilitas karier mereka, mempersiapkan mereka untuk menghadapi fase transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja, dan meningkatkan peluang mereka dalam memilih pekerjaan yang berkualitas (Wibowo & Yuwono, 2021). Untuk memfasilitasi hal tersebut, sekolah juga harus menyediakan konselor yang berkompeten dalam memberikan intervensi mengenai adaptabilitas karier sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi siswanya agar mereka dapat beradaptasi dan memiliki kemampuan dalam menentukan karier serta kesiapan dalam menghadapi tantangan dunia kerja di masa depannya (Rindanah, 2020).

## 2. METODE

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). Menurut Wekke (2019) Metode penelitian pustaka adalah proses pengumpulan data dengan memahami dan mempelajari teori-teori yang ditemukan dalam literatur yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian, studi pustaka dilakukan dalam empat tahap: menyiapkan peralatan yang diperlukan, menyusun bibliografi, mengatur jadwal, dan membaca atau mencatat topik penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari informasi dan mengonstruksi dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya. Untuk mendukung proposal dan ide yang diusung, materi dari berbagai referensi perpustakaan tersebut dipelajari secara kritis dan mendalam.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Konsep Adaptabilitas Karier Remaja di Era *Society 5.0*

Perkembangan terus-menerus dalam dunia industri telah menciptakan variasi perubahan dalam sistem organisasi dan industri. Persaingan sumber daya manusia semakin intens, dengan dampak yang paling signifikan berasal dari kemajuan teknologi yang terus berkembang, menyebabkan pergeseran dalam arah karier dan lingkungan kerja. (Sprunk dalam Wibowo & Yuwono, 2021). Salah satunya yaitu pada era *society 5.0* saat ini. Kompleksitas tantangan yang dihadapi pada masa ini mendorong setiap individu untuk melakukan persiapan yang cermat. Salah satu permasalahan yang muncul pada periode ini adalah ketidakpastian global. Oleh karena itu, pada masa ini, individu perlu memiliki kemampuan dan kepekaan untuk mengubah tantangan menjadi peluang.

Salah satu keterampilan yang penting untuk mengatasi situasi semacam itu adalah kemampuan beradaptasi. Keterampilan beradaptasi ini perlu diterapkan di berbagai aspek kehidupan, seperti dalam pendidikan, lingkungan sosial, aspek ekonomi, dan juga dalam karier. Kemampuan untuk beradaptasi dalam pekerjaan, karier, atau profesi akan membantu menjaga keberlanjutan karier (*career sustainability*), memberikan ketenangan, peluang peningkatan, pengembangan, dan kebahagiaan dalam karier. Selain itu, kemampuan beradaptasi memungkinkan seseorang untuk menyesuaikan diri di berbagai bidang kehidupan, ditandai dengan kemampuan untuk menjalin hubungan dengan mudah, merespons perubahan dengan cepat, memiliki semangat untuk berinovasi, memiliki rasa ingin tahu yang besar, dan kemampuan membuat keputusan dengan bijaksana. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan beradaptasi merupakan keterampilan dasar yang sangat penting di era *society 5.0* saat ini.

Pemilihan karier seseorang dikenal dengan istilah adaptabilitas karier. Kemampuan individu untuk beradaptasi dapat memberikan dukungan ketika dihadapkan pada tantangan baru di dunia kerja atau dalam lingkungan kerja yang beraneka ragam. Adaptabilitas karier juga berperan dalam membantu individu merenungkan tujuan utamanya di dalam organisasi tempatnya bekerja saat ini. (Wibowo, 2019). Dengan demikian adaptabilitas karier sangatlah penting bagi remaja untuk kesuksesan kariernya.

Kemampuan untuk beradaptasi dalam karier memegang peran penting dalam memperkuat remaja, memberikan keterampilan untuk mengelola risiko dan mengatasi tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan tidak dapat diprediksi (Brown, Bimrose, Barnes, & Hughes, 2012). Keterampilan ini juga mendukung para remaja yang baru lulus sebagai calon pekerja, memungkinkan mereka bersaing dan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi pekerjaan. Tanpa pengembangan kemampuan ini, remaja kemungkinan besar akan mengalami ketidakcocokan dalam pekerjaan dan pada akhirnya kalah bersaing dengan tenaga kerja lainnya. (Koen et al., 2012).

Mark L. Savickas mengenalkan konsep adaptabilitas karier sebagai pengganti istilah kematangan karier yang awalnya dikemukakan oleh Donald Super. Adaptabilitas, berasal dari adaptasi, menyoroti interaksi antara individu dan lingkungan, menunjukkan kapasitas untuk belajar dengan cepat, memberikan respons yang sesuai dan tepat, serta fleksibilitas dalam menanggapi perubahan lingkungan (Wibowo, 2019). Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai sejauh mana seseorang siap menghadapi situasi, terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan, dan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga dalam lingkungan kerja. Adaptabilitas karier dianggap sebagai sumber daya yang membentuk individu agar lebih mudah berkembang, merumuskan tujuan, melakukan eksplorasi, melakukan pengaturan, dan mengoptimalkan potensi pribadi guna mencapai tujuan karier (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Pemahaman adaptabilitas karier diakui memiliki cakupan yang melibatkan berbagai tahapan perkembangan, mulai dari masa anak-anak, remaja, hingga dewasa. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier mencerminkan sejauh mana seseorang siap menghadapi tugas-tugas tak terduga dan berperan aktif dalam lingkungan pekerjaan serta memegang tanggung jawab dalam merencanakan karier untuk masa mendatang, terutama di setiap fase perkembangan manusia.

Menurut penelitian Creed, Patton, dan Watson (dalam Sisca & William Gunawan, 2015), Adaptabilitas karier adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi perubahan dan tantangan

dalam kariernya. Adaptabilitas karier dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi jenis kelamin, usia, kepribadian, tingkat efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier, dan status ekonomi sosial. Faktor eksternal meliputi pola pengasuhan orang tua, tingkat kedekatan anak dengan keluarga, pengalaman kerja sebelumnya, dan pengalaman pendidikan di institusi tertentu. Savickas mengenali empat dimensi perkembangan adaptabilitas karier (dalam Wibowo, 2019), yaitu:

Perhatian terhadap karier merupakan keterampilan untuk mempertimbangkan dan merencanakan jalur pekerjaan dengan mencakup aspek-aspek seperti proyeksi ke masa depan, sikap positif, pandangan optimis, perencanaan, dan harapan positif terkait karier yang akan dijalani. Indikator dari aspek-aspek perhatian terhadap karier mencakup mempertimbangkan masa depan, menyadari bahwa keputusan saat ini akan membentuk jalan masa depan, menyiapkan diri untuk waktu yang akan datang, memiliki kesadaran terkait pilihan pendidikan dan karier, merencanakan strategi untuk mencapai tujuan, dan merasakan kekhawatiran terkait pilihan karier.

*Kontrol* karier merupakan kemampuan untuk membuat keputusan dan mengambil langkah-langkah tindakan, termasuk dalam hal meningkatkan kemampuan pengaturan diri untuk menanggung tanggung jawab masa depan, mengadopsi sikap positif dalam memilih jurusan pendidikan, serta bersikap asertif dan mandiri dalam menetapkan arah karier. Aspek kontrol karier mencakup indikator seperti memiliki pandangan optimis, kemampuan mengambil keputusan independen, tanggung jawab atas perilaku pribadi, konsisten dengan keyakinan, kemampuan menilai diri sendiri, dan kapasitas untuk bertindak sesuai dengan kebenaran yang sesuai bagi diri sendiri.

*Keingintahuan* karier merupakan kekuatan untuk menjelajahi berbagai situasi dan peran, mencakup sikap ingin tahu serta eksplorasi yang produktif terhadap jalur karier yang akan dijalani. Ini mendorong remaja untuk secara aktif mengeksplorasi opsi pendidikan dan jurusan. Aspek keingintahuan karier mencakup indikator seperti menjelajahi lingkungan sekitarnya, mencari peluang pengembangan diri, mempertimbangkan pilihan sebelum membuat keputusan, kemampuan melihat dari berbagai perspektif, pemahaman mendalam tentang kemampuan pribadi, dan rasa ingin tahu terhadap peluang baru.

*Kepercayaan diri* karier merupakan keyakinan pada keterampilan pemecahan masalah, termasuk kemampuan dalam menyelesaikan masalah, keyakinan diri untuk mengatasi tantangan saat membangun karier, ketekunan, keuletan, percaya diri, dan kemampuan menjalin hubungan interpersonal. Aspek kepercayaan diri ini dapat diamati melalui indikator seperti menyelesaikan tugas dengan efisiensi, hati-hati dalam melakukan aktivitas, keinginan untuk memperoleh keterampilan baru, bekerja sesuai dengan kapasitas diri, mampu mengatasi hambatan, dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

Pemahaman secara mendalam mengenai keempat dimensi ini dapat membantu remaja dalam menghadapi perubahan, mengejar peluang, dan mengembangkan karier yang memuaskan. Konselor yang memanfaatkan kerangka kerja ini dapat memberikan panduan yang lebih efektif dan terfokus pada pengembangan adaptabilitas karier remaja, membantu mereka untuk menjadi lebih siap dan berhasil di era yang terus berubah seperti *Society 5.0* saat ini.

### **3.2 Peran Konselor dalam Meningkatkan Adaptabilitas Karier Remaja**

Peran konselor dalam menyiapkan remaja untuk meningkatkan adaptabilitas karier menunjukkan dampak positif yang signifikan dalam menghadapi tantangan dan perubahan di era *Society 5.0*. Melalui bimbingan dan konseling, konselor berperan penting dalam membantu remaja mengembangkan kemampuan adaptasi karier atau *career adaptability*. Dalam proses ini, remaja dibimbing untuk mengidentifikasi dan mengembangkan pemahaman mendalam tentang kemampuan, minat, dan nilai-nilai mereka. Konselor memberikan panduan tentang bagaimana remaja dapat mengatasi hambatan dan menanggapi perubahan di dunia kerja yang terus berubah. Dengan pendekatan yang bersifat holistik, konselor tidak hanya membantu remaja memahami pilihan karier mereka, tetapi juga memfasilitasi pengembangan keterampilan interpersonal, komunikasi, dan pemecahan masalah yang esensial dalam meningkatkan adaptabilitas karier (Prasetya et al., 2022).

Adaptabilitas karier penting bagi remaja karena merupakan tahap di mana mereka mulai merencanakan dan membuat keputusan tentang karier mereka. Remaja yang memiliki adaptabilitas karier tinggi cenderung memiliki kepedulian yang lebih besar terhadap karier mereka, mencari informasi tentang karier yang diminati, tidak ragu dalam pemilihan karier, dan memiliki tanggung jawab dalam menentukan karier. Dengan demikian, adaptabilitas karier dapat membantu remaja untuk membuat keputusan karier yang tepat dan menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja (Sisca & William Gunawan, 2015).

Dalam studi yang dilakukan oleh Fadilla & Abdullah (2019), ditemukan bahwa keputusan karier tetap merupakan tantangan umum yang dihadapi siswa di tingkat Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan (SMA/K). Siswa seringkali menghadapi kesulitan dalam menentukan arah karier setelah menyelesaikan pendidikan SMA, disebabkan oleh kurangnya informasi yang jelas mengenai pilihan karier dan kebingungan terkait langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengatasi hambatan dalam mencapai sukses pekerjaan. Dalam konteks ini, peran guru bimbingan dan konseling menjadi sangat krusial untuk meningkatkan adaptabilitas karier sehingga siswa dapat membuat keputusan karier yang lebih matang..

Menurut Savickas (dalam Panjaitan & Sahrah, 2023) ada empat dimensi dalam adaptabilitas karier, yakni perhatian karier (*career concern*), kontrol karier (*career control*), rasa ingin tahu karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*). Perhatian karier mengacu pada kecenderungan seseorang untuk memiliki kesadaran, mempersiapkan, merencanakan, dan mengembangkan karier yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan mereka. Kontrol karier mencakup keyakinan individu terhadap tanggung jawab pribadi dalam membangun jalur karier mereka sendiri. Dimensi rasa ingin tahu karier menciptakan dorongan bagi remaja untuk mencari informasi lebih lanjut tentang bidang karier yang menarik minat mereka. Sedangkan dimensi keyakinan karier menekankan pentingnya keyakinan dan kepercayaan diri dalam proses pengambilan keputusan karier.

Peran konselor dalam menyiapkan remaja untuk meningkatkan adaptabilitas karier menunjukkan adanya kebutuhan akan pendekatan yang komprehensif dalam mendukung perkembangan karier generasi muda. Dengan memberikan bimbingan yang personal dan sesuai dengan kebutuhan individu, konselor membantu remaja menjelajahi potensi dan minat mereka, sekaligus membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan. Terlebih lagi, konselor berperan sebagai mentor yang dapat memberikan wawasan tentang perkembangan tren di dunia kerja, membantu remaja memahami peluang-peluang yang mungkin terbuka, dan merancang strategi adaptasi yang sesuai. Oleh karena itu, kolaborasi antara konselor dan remaja menjadi kunci dalam membangun fondasi yang kokoh untuk meningkatkan adaptabilitas karier, memastikan bahwa mereka siap menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan dalam berbagai konteks pekerjaan yang berkembang pesat.

Berdasarkan beberapa studi dan pandangan yang telah disampaikan menunjukkan bahwa peran konselor dalam menyiapkan remaja untuk meningkatkan adaptabilitas karier memiliki dampak positif yang signifikan. Bimbingan dan konseling membantu remaja mengembangkan kemampuan adaptasi karier, termasuk aspek perhatian, kontrol, rasa ingin tahu, dan keyakinan karier. Adapun adaptabilitas karier sangat penting bagi remaja karena membantu mereka dalam pengambilan keputusan karier, menjelajahi minat dan potensi, serta membangun keterampilan yang esensial untuk menghadapi perubahan di dunia kerja. Tantangan umum yang dihadapi siswa di tingkat SMA/K, terutama dalam pengambilan keputusan karier, menunjukkan pentingnya peran guru bimbingan dan konseling dalam memberikan panduan dan dukungan. Selain itu, adaptabilitas karier juga diukur melalui empat dimensi, yaitu perhatian, kontrol, rasa ingin tahu, dan keyakinan karier. Oleh karena itu, pendekatan holistik dalam memberikan bimbingan dan konseling dapat memberikan fondasi yang kokoh bagi remaja untuk menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan dalam karier mereka. Berikut pembahasan mengenai strategi layanan dan kompetensi konselor yang dapat meningkatkan adaptabilitas karier remaja.

### 3.3 Strategi Layanan

Beberapa strategi layanan yang dapat diterapkan oleh konselor antara lain melibatkan penggunaan teknologi dalam proses bimbingan, pengembangan program pelatihan dan pendidikan yang relevan, serta kolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk mempersiapkan remaja menghadapi era *Society 5.0*.

#### 1. *Konseling Karier Life Design*

Penerapan metode konseling karier *life design* telah terbukti sukses dalam meningkatkan adaptabilitas karier siswa, mencapai tujuan penelitian ini. Pendekatan konseling karier *life design* bertujuan untuk memperbaiki beberapa aspek utama, termasuk adaptabilitas karier, respons yang fleksibel terhadap perkembangan karier, penanganan trauma vokasional, dan transisi pekerjaan. Metode ini juga bertujuan mengembangkan kemampuan naratif individu, membantu mereka mengenali identitas subjektif dan peran kehidupan, membentuk minat, kemampuan karier, keyakinan karier, serta memberikan tujuan yang bermakna pada aktivitas dan pengalaman karier. Konseling karier *life design* dianggap sebagai paradigma dan intervensi karier baru untuk abad ke-21, yang menyajikan pendekatan kontekstual dan memberikan konseling sepanjang hayat, holistik, kontekstual, dan preventif. Dengan fokus pada pembentukan karier melalui narasi kehidupan, konseling karier *life design* mendorong konselor dan konseli untuk membentuk cerita yang membantu konseli mengatasi masalah secara proaktif. Proses ini melibatkan penciptaan cerita kecil, rekonstruksi cerita menjadi gambaran diri, dan pembentukan tujuan cerita karier dalam episode baru.

Konseling karier *Life Design* berperan dalam membimbing individu melalui percakapan yang disusun untuk menciptakan serta memperkuat narasi dan identitas pribadi mereka. Melalui narasi yang terus-menerus dan konsisten, pendekatan ini menciptakan lingkungan yang mendukung dan memperluas tingkat ketahanan dan kemampuan adaptasi individu ketika mereka menghadapi trauma di tempat kerja dan penyesuaian mental yang tak terhindarkan. Secara keseluruhan, metode konseling karier *life design* memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk dasar yang kokoh untuk mengatasi tantangan dan penyesuaian yang muncul dalam perjalanan karier individu.

Konseling karier *life design* merupakan pendekatan yang membantu individu merencanakan dan memahami perkembangan karier mereka melalui cerita dan narasi pribadi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah langkah-langkah konseling karier *life design*:

- a. **Pembangunan Naratif:** Konseling karier *life design* dimulai dengan membangun naratif atau cerita pribadi konseli, mencakup pemikiran, nilai, minat, perasaan, makna, pengalaman, trauma, dan kemenangan. Narasi ini kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola dan tema mendasar.
  - b. **Dukungan pada Masa Transisi dan Trauma:** Saat mengalami transisi atau trauma yang menantang, individu dapat menggunakan cerita mereka sebagai sumber dukungan dan panduan dari konselor. Konseling karier *life design* mendukung individu melalui percakapan yang dirancang untuk membantu mereka menciptakan dan memperkuat cerita serta identitas pribadi.
  - c. **Peningkatan Kesadaran Diri dan Karier:** Konseling karier juga membantu individu meningkatkan pemahaman diri, kesadaran terhadap dunia kerja, keterampilan pengambilan keputusan karier, keterampilan pencarian pekerjaan, manajemen stres dalam pekerjaan, dan keterampilan pemecahan masalah.
  - d. **Pembentukan Kisah:** Dalam konseling karier *life design*, konselor dan konseli didorong untuk merancang naratif yang memberdayakan konseli untuk secara aktif menghadapi permasalahan, mendorong mereka untuk mengatasi masalah secara proaktif daripada hanya mengulang permasalahan dengan harapan konseli akan menemukan solusi yang lebih baik.
  - e. **Bantuan dalam Narratabilitas:** Narratabilitas berfokus pada membimbing konseli dalam merancang dan mengisahkan kisah yang sesuai, dengan tujuan mencapai pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek kehidupan, karakteristik karier, dan kemampuan untuk beradaptasi.
- #### 2. *Strategi Drive Your Career*

Program *Drive Your Career* dapat meningkatkan adaptabilitas karier melalui rangkaian pelatihan yang dirancang untuk membantu individu memahami potensi mereka, membuat keputusan karier yang tepat, dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Pelatihan ini dikembangkan berdasarkan teori adaptabilitas karier Mark L. Savickas dan melibatkan empat dimensi utama, yaitu: perhatian karier, kontrol karier, keingintahuan karier, dan kepercayaan diri karier. Empat poin utama yang ditekankan dalam pelatihan ini adalah: (1) Peningkatan pemahaman

siswa tentang definisi, aspek, dan berbagai pilihan karier melalui perhatian karier; (2) Peningkatan kemampuan siswa dalam membuat keputusan dan bertindak, termasuk pengaturan diri untuk mengelola masa depan karier melalui kontrol karier; (3) Penguatan kemampuan siswa untuk mengeksplorasi berbagai situasi dan peran melalui keingintahuan karier, memungkinkan mereka untuk menjelajahi pendidikan dan opsi jurusan secara nyata; dan (4) Meningkatkan keyakinan siswa dalam pemecahan masalah, termasuk kemampuan untuk mengatasi kesulitan, tekun, rajin, percaya diri, dan membangun hubungan dengan orang lain melalui kepercayaan diri karier. (Wibowo & Yuwono, 2021).

Pelatihan ini mengaplikasikan berbagai pendekatan, termasuk penyampaian materi melalui ceramah dan diskusi, evaluasi karier siswa, dan penggunaan permainan yang mengarahkan siswa pada aspek adaptabilitas karier. Berikut adalah tahapan implementasi dari strategi "*Driver Your Career*":

- a. Prauji Coba (30 menit): Tahap awal ini dimaksudkan untuk memperoleh pemahaman mengenai latar belakang adaptabilitas karier siswa sebelum pelaksanaan.
- b. Sesi 1. Fokus Karier (120 menit): Pada sesi ini, tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman siswa mengenai definisi, aspek, dan pilihan karier yang tersedia. Metode yang digunakan mencakup penyampaian materi melalui ceramah dan diskusi.
- c. Sesi 2. Rasa Ingin Tahu Karier (120 menit): Sesi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman siswa terkait pilihan karier yang cocok berdasarkan proses asesmen karier. Metode yang diterapkan mencakup asesmen karier dan diskusi.
- d. Sesi 3. Keyakinan Diri Karier (120 menit): Sesi ini bertujuan untuk meningkatkan keyakinan diri siswa terkait pilihan karier yang akan diambil. Pendekatan yang digunakan melibatkan permainan outdoor.
- e. Sesi 4. Kendali Karier (120 menit): Fokus sesi ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pengaturan diri dan tanggung jawab terhadap karier di masa depan. Metode yang diterapkan mencakup penyampaian materi melalui ceramah dan diskusi.
- f. Uji Coba Pasca (30 menit): Tahap akhir ini bertujuan untuk menilai pemahaman siswa mengenai adaptabilitas karier setelah mengikuti pelatihan.

### 3.4 Kompetensi Konselor

Dalam pelaksanaan program BK yang efisien dan inovatif yang berbasis era *society* 5.0, tentu kompetensi dari seorang konselor juga harus sesuai dengan tantangan kebutuhan di era ini. Maka perlu ada berbagai macam peningkatan kompetensi mulai dari *soft skill* dan juga *hard skill* yang bisa menjadi dasar utama seorang konselor dalam melaksanakan layanan atau program BK yang maksimal terkhusus dalam hal ini adalah untuk meningkatkan adaptabilitas karier remaja. Berbicara mengenai kepribadian seorang konselor, konselor yang memiliki pemahaman mendalam terhadap kompetensi kepribadian yang positif dapat menjadi contoh yang baik bagi konseli, karena terdapat konsistensi antara saran yang diberikan dan perilaku yang ditunjukkan. Selain itu, keahlian dalam kompetensi kepribadian yang positif oleh konselor dapat meningkatkan efektivitas dalam proses bimbingan dan konseling, membantu serta membimbing konseli untuk mengatasi masalah pribadi mereka.

Menurut Muflikah & Astuti (2019) *Soft skill* yang diperlukan seorang konselor dalam era 5.0 yaitu:

- a. Konselor perlu responsif terhadap berbagai isu yang muncul dan memiliki kemampuan untuk dengan cepat mencari dan menemukan solusi yang sesuai untuk setiap masalah yang timbul.
- b. Kemampuan konselor dalam menangani situasi masalah yang kompleks merupakan hal yang penting.
- c. Konselor diharapkan memiliki kemampuan berpikir kritis dan rasional, sejalan dengan tujuan yang jelas, berdasarkan alasan yang kuat, dan terfokus pada pencapaian tujuan.
- d. Inovasi dan kemampuan menemukan solusi yang unik dan bermanfaat bagi masyarakat adalah kualitas yang diharapkan dari seorang konselor
- e. Konselor disarankan memiliki keterampilan dalam mengatur, memimpin, dan menggunakan sumber daya manusia secara tepat dan efektif.

- f. Keterampilan kerjasama dengan orang lain merupakan kualitas yang diharapkan dari seorang konselor.
- g. Konselor harus memiliki kemampuan untuk mengelola emosi, baik emosi pribadi maupun emosi orang lain di sekitarnya.
- h. Kemampuan konselor dalam menarik kesimpulan dari situasi yang dihadapi serta mengambil keputusan dalam berbagai kondisi dianggap penting.
- i. Konselor diharapkan memiliki kemampuan berbicara, bernegosiasi, dan meyakinkan orang dalam berbagai aspek
- j. Kemampuan konselor untuk menyusun pengetahuan secara spontan dan memberikan respon penyesuaian diri dalam berbagai cara dianggap sebagai keterampilan yang diperlukan.
- k. Keterampilan kerja sama tim diperlukan untuk menunjukkan kesetaraan antara guru dan siswa, menciptakan budaya saling mengisi tanpa memandang perbedaan posisi.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008, empat kompetensi utama diperlukan untuk menjadi konselor yang diakui. Ini adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Seorang konselor harus berkonsentrasi pada kompetensi profesional untuk meningkatkan fleksibilitas karier remaja. Kemampuan ini termasuk membuat program bimbingan dan konseling yang berhasil. Untuk mencapai kompetensi ini, seorang konselor harus mempertimbangkan sejumlah aspek, seperti menilai kebutuhan konseli; membuat program bimbingan dan konseling yang berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik dengan pendekatan perkembangan; membuat rencana pelaksanaan program bimbingan dan konseling; dan merencanakan sarana dan biaya penyelenggaraan program. Konselor diharapkan juga dapat menjalankan program bimbingan dan konseling secara keseluruhan. Ini mencakup perencanaan program, pelaksanaan program, pendekatan kolaboratif dalam pelayanan bimbingan dan konseling, membantu konseli berkembang secara akademik, profesional, sosial, dan emosional, dan mengelola sarana dan biaya yang terkait dengan program bimbingan dan konseling. (Permendiknas No 7 Tahun 2008).

#### 4. KESIMPULAN

Dalam era *society* 5.0 yang ditandai dengan adanya berbagai inovasi teknologi dan perubahan sosial yang cepat, konselor memiliki peran yang sangat penting dalam membantu meningkatkan adaptabilitas karier remaja. Konselor berperan sebagai fasilitator dalam membimbing remaja dalam menghadapi peluang dan tantangan masa depan. Konselor bertanggung jawab untuk membantu remaja mengembangkan keterampilan adaptabilitas yang diperlukan, mengidentifikasi peluang di tengah perubahan, dan membuat keputusan karier yang tepat. Dengan memberikan berbagai strategi layanan dan juga meningkatkan kompetensi yang profesional, konselor dapat membantu remaja memanfaatkan potensi mereka secara maksimal dalam menghadapi dinamika karier di era *society* 5.0.

Saran untuk meningkatkan efektivitas peran konselor dalam meningkatkan adaptabilitas karier remaja dengan menerapkan pendekatan yang lebih aktif, mengintegrasikan teknologi dalam layanan konseling mereka, dan mengembangkan program adaptabilitas karier yang terstruktur. Selain itu, kolaborasi erat dengan lembaga pendidikan, pelaku industri, dan komunitas dapat memperluas akses informasi dan peluang karier untuk remaja. Dengan langkah-langkah ini, konselor dapat memberikan kontribusi signifikan dalam membantu remaja dalam mencapai kesuksesan karier di era *Society* 5.0.

#### 5. REFERENSI

- Abidah, A., Aklima, A., & Razak, A. (2022). Tantangan Guru Sekolah Dasar dalam Menghadapi Era *Society* 5.0. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(2c), 769–776. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i2c.498>
- Bahri, S. (2022). Konsep Pembelajaran PAI di Era *Society* 5.0. *Edupedia*, 6(2), 134.
- Dinna Ririn Agustina, R. P. W. (2019). Peran Pendidikan Berbasis Higher Order Thinking Skills (Hots) Pada Tingkat Sekolah Menengah Pertama di Era *Society* 5.0 Sebagai Penentu

- Kemajuan Bangsa Indonesia. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 7(2), 137. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v7i2.4779>
- Fadilla, P. F., & Abdullah, S. M. (2019). Faktor Pengambilan Keputusan Karier Pada Siswa Sma Ditinjau Dari Social Cognitive Theory. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 8(2), 108. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v8i2.3049>
- Husna, A. H., & Mayangsari, D. M. (2017). GAMBARAN ADAPTABILITAS KARIR PADA SISWA DENGAN GANGGUAN LOW VISION. *Jurnal Ecopsy*, 2, 85–95.
- Indarta, Y., Jalinus, N., Waskito, W., Samala, A. D., Riyanda, A. R., & Adi, N. H. (2022). Relevansi Kurikulum Merdeka Belajar dengan Model Pembelajaran Abad 21 dalam Perkembangan Era Society 5.0. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 3011–3024. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i2.2589>
- Indonesia, P. R. (2003). *UNDANG UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL*.
- Intani, I. D., & Sawitri, D. R. (2023). Hubungan antara Dukungan Sosial Guru Bimbingan Konseling dan Adaptabilitas Karir pada Siswa Kelas XII di SMA Negeri 1 Cilacap. *Jurnal EMPATI*, 12(5), 368–375. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.27563>
- Ismuniar, C. (2023). LAYANAN INFORMASI DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN ADAPTABILITAS KARIR DI MASA NEW NORMAL. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 4(2), 163–177.
- Muflikhah, A., & Astuti, A. D. (2019). Pengembangan Soft skill dan Kompetensi Konselor pada Era Society 5.0. *Prosiding SNBK (Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling)*, 3(1), 35–41.
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities–Short Form Ke Versi Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 7(2), 1421–1431. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4935/http>
- Permadi, N. E. (2016). Masalah-Masalah yang Dihadapi Peserta Didik dalam Perencanaan Karir dan Implikasinya Terhadap Pelayanan Bimbingan Karir. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 1(2), 136–145.
- Prasetya, A., Fatma, H. W., Awalya, A., & Purwanto, E. (2022). Konseling Karir Life Design untuk Meningkatkan Career Adaptability Siswa. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 123–132. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.169>
- Rindanah, R. (2020). ADAPTABILITAS KARIER GENERASI MILINEAL MENGHADAPI KEMAJUAN TEKNOLOGI ERA INDUSTRI 4.0. *Jurnal Pamomong*, 1(2), 111–121.
- Sisca, & William Gunawan. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 11(Desember), 111–119.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.
- Wekke, I. S. (2019). Metode Penelitian Sosial. In *Penerbit Gawe Buku*.
- Wibowo, D. H. (2019). Adaptabilitas Karir di Era Industri 4.0. *Satya Wacana University Press*, 506–518.
- Wibowo, D. H., & Yuwono, E. S. (2021). “Drive Your Career”: Strategi Meningkatkan Adaptabilitas Karier Melalui Pelatihan Karier. *Psymphathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 21–30. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i1.6571>