

Orientasi dan Implementasi *Career Diamond* dalam Bimbingan dan Konseling Karier



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License
CC-BY-NC-4.0 @2020 by author (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

(Received: April-2023; Reviewed: Mei-2023; Accepted: Mei-2023;
Available online: Agustus-2023; Published: Agustus-2023)

M. Amirullah^{1*} Zulfikri² Aswar³
^{1,2,3,4} Universitas Negeri Makassar
Email: amirullah14@unm.ac.id

Abstract. *Self awareness and world of work awareness are two important keys in career path. Understanding self awareness and world of work awareness can be an important key for someone to plan and direct their career based on their own potential and their environment. Career diamonds are tools that can be utilized by guidance and counseling teachers in providing an overview of the right career direction for students by paying attention to self awareness and world work awareness. The aim of this research is to provide an understanding and alternative media guidance and career counseling that can be used by counseling teachers. The method used is a literature study by examining various sources and references related to career diamonds in the context of career guidance and counseling. The results of the study show that career diamond is an alternative model in career guidance and counseling carried out in schools.*

Key words: *career diamond model; Guidance career; Guidance & Counseling Teacher*

Abstrak. *Self awareness dan world of work awareness merupakan dua kunci penting dalam perjalanan karier. Pemahaman terhadap self awareness and world of work awareness dapat menjadi kunci penting seseorang merencanakan dan mengarahkan kariernya berdasarkan potensi diri dan lingkungannya. Career diamond merupakan tools yang dapat dimanfaatkan oleh guru bimbingan dan konseling dalam memberikan gambaran arah karier yang tepat bagi para peserta didik dengan memperhatikan self awareness dan world work awareness. Tujuan penelitian ini adalah memberikan pemahaman dan alternatif media bimbingan dan konseling karier yang dapat dipergunakan oleh guru BK. Metode yang digunakan merupakan penelitian studi literatur dengan menelaah berbagai sumber dan referensi yang terkait dengan career diamond dalam konteks bimbingan dan konseling karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa career diamond dalam menjadi salah satu alternatif model dalam bimbingan dan konseling karier yang dilaksanakan di sekolah.*

Kata Kunci: *Model Career diamond; Bimbingan Karier; Guru BK*

PENDAHULUAN

Perkembangan karier dalam rangkaian kehidupan seseorang adalah sebuah keniscayaan. Pengalaman yang didapatkan sepanjang perjalanan hidup, pengetahuan yang semakin bertambah, menjadikan seseorang dapat saja memiliki preferensi karier yang juga terus berubah dan berkembang. Murray (dalam Supriatna dan Budiman, 2010) mendefinisikan "karier sebagai suatu rentang aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan; dalam hal ini seseorang memajukan kehidupannya dengan berbagai perilaku, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita sebagai suatu rentang kehidupannya sendiri (*the life span of one's life*)". Menurut Winkel (2012) "karier lebih menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang ditekuni dan diyakini sebagai panggilan hidup yang meresap kedalam seluruh alam pikiran dan perasaan seseorang serta mewarnai seluruh gaya hidupnya".

Gibson dkk (Setiyowati, 2015) mendefinisikan karier sebagai suatu kesatuan sikap dan perilaku yang berhubungan erat dengan pengalaman dan aktivitas kerja seseorang dalam periode kehidupannya. Sedangkan menurut Supriatna dan Ilfiandra (2006) Karier adalah serangkaian aktivitas perwujudan diri yang bermakna yang melingkupi berbagai aspek kehidupan yang tercapai karena adanya kekuatan dorongan dari dalam diri, dan kebermaknaan atas perwujudan diri tersebut tercapai bila terdapat kepuasan dan kebahagiaan atas pencapaian tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata karier sendiri merujuk kepada sebuah peristilahan atas perkembangan dan kemajuan yang diperoleh oleh seseorang dalam kehidupan, pekerjaan, ataupun jabatan. Menurut Herr et al. (Kirdok, 2018), karier merupakan aspek penting dari kehidupan seseorang. Super memandang bahwa karier adalah rangkaian proses kehidupan, yang memiliki pola atau tahap perkembangan karier dari lahir hingga meninggal (Andersen & Vandehey, 2012). Oleh karena itu, karier juga merupakan bagian integral dari hidup setiap orang (Fadila, 2021).

Abad ke-21 memiliki ciri dinamis dengan ekonomi global yang bergerak sangat cepat. Perubahan ini berdampak pada tersedianya lapangan kerja dan kondisi kerja yang juga berubah sangat dinamis. Kemajuan teknologi yang cepat, globalisasi, dan internasionalisasi memengaruhi kehidupan dan cara orang bekerja dan mencari pekerjaan (Nota et.al 2014). Hal ini menuntut adanya apdatasi dan perencanaan karier yang baik untuk menghadapi tantangan global di abad ke-21. Perencanaan karier akan dapat berjalan dengan baik apabila seseorang memiliki kesadaran akan dua hal, yang pertama adalah kesadaran akan kemampuan diri dan kesadaran akan informasi dunia kerja secara holistic. Dengan kesadaran akan hal ini, maka seseorang akan memiliki banyak opsi pilihan dengan mengintegrasikan factor internal (kemampuan diri) dengan factor eksternal (*world of work information*). Jika sudah sampai pada tahap ini, maka seseorang akan dapat menyusun dan merencanakan karier mereka secara lebih spesifik.

Secara umum perkembangan karier seseorang dipengaruhi oleh dua factor pokok, yakni factor internal yang berasal dari dalam diri dan factor eksternal yang berasal dari luar diri. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Super (Winkel, 2012) bahwa perkembangan karier seseorang dipengaruhi oleh dimensi yang sangat luas dan merupakan perpaduan dari berbagai factor internal dan eksternal. Factor internal yang dimaksud adalah bakat dan kemampuan khusus, kepercayaan diri, dan konsep diri yang dimiliki oleh seseorang. Adapun factor eksternal yang dapat mempengaruhi perkembangan karier seseorang adalah lingkungan sosial masyarakat, pengaruh keluarga, teman, factor ekonomi, pengalaman karier, serta seluruh keadaan yang seseorang terhubung kepadanya.

Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan Winkel (2012) yang mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karier remaja menjadi dua kelompok, yaitu: (a) faktor lingkungan (eksternal) seperti keluarga, ras, taraf sosial-ekonomi, teknologi, dan pasar kerja; dan (b) faktor pribadi (internal) seperti bakat, minat, inteligensi, kepribadian (konsep diri, kebutuhan-kebutuhan, dan cara berhubungan dengan orang lain), hasil belajar (penguasaan materi pelajaran, keterampilan kerja, dan bidang-bidang lainnya), serta kelemahan-kelemahan (fisik, psikologis, dan sosial).

Untuk mencapai tahapan perkembangan karier yang optimal dibutuhkan pemahaman yang baik oleh individu berkaitan dengan factor-faktor yang mempengaruhi perjalanan dan perkembangan seseorang. Hal ini yang sering kali diabaikan di tengah-tengah masyarakat sehingga terjadi banyak problem yang berkaitan dengan perkembangan karier. Tugas para konselor karier, guru bimbingan dan konseling, dan bahkan orang tua sekalipun adalah mengawal perkembangan karier seseorang dengan langkah awal memberikan pemahaman yang utuh tentang gambaran perkembangan karier (Susanto, 2018). Hal ini akan memberikan dampak yang besar dalam persiapan dan perencanaan karier seseorang di masa yang akan datang.

Tahapan perkembangan karier merupakan rangkaian perjalanan yang saling berkesinambungan antara satu dengan yang lainnya. Satu tahapan akan berdampak pada tahapan setelahnya dan demikian seterusnya. Tahap perkembangan kehidupan berkaitan dengan perkembangan karier yang diajukan oleh Super (Winkel, 2012), ada lima tahap perkembangan karier, yaitu:

- a. *Growth stage*, yang merupakan fase awal dan berlangsung dari saat lahir sampai usia 15 tahun, pada tahap ini anak belajar dan berusaha mengembangkan berbagai potensi, pandangan khusus, kecenderungan, sikap, minat dan kebutuhan-kebutuhannya, serangkaian dimensi ini akan berpadu dan membentuk suatu struktur gambaran diri (*self-concept structure*).
- b. *Exploration Stage*, fase kedua yang berlangsung dalam rentang usia 15 sampai 24 tahun, dimana individu memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
- c. *Establishment stage*, yang berlangsung pada rentang usia 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu.
- d. *Maintenance stage*, yang berlangsung pada rentang usia 45 sampai 64 tahun, dimana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
- e. *Decline stage*, bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya. Kelima tahap ini merupakan acuan bagi munculnya sikap-sikap dan perilaku yang menyangkut keterlibatan dalam karier, yang nampak dalam tugas perkembangan karier (*Vocational development tasks*).

Salah satu hal mendasar dalam pandangan Super adalah konsep diri atau gambaran diri sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegang (*vocational self-concept*), yang merupakan sebagian dari keseluruhan gambaran tentang diri sendiri (Winkel, 2012). Menurut Super seseorang memiliki kualifikasi untuk banyak bidang pekerjaan setiap pekerjaan menuntut suatu pola karakteristik kecakapan dan sifat-sifat pribadi meskipun konsep diri individu dan situasi sosial berubah, proses pemilihan pun tetap berlangsung seiring dengan pertumbuhan, mulai dari tahap eksplorasi, pemantapan, pemeliharaan, dan menurun (Winkel, 2012).

Tugas para konselor karier dibantu dengan orang dewasa lainnya (orang tua dan guru) adalah mengawal tahapan perkembangan karier klien sehingga dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan sebagaimana mestinya. Dengan perkembangan yang baik dan optimal maka jalan untuk meraih kematangan karier, kesuksesan karier, dan kenyamanan karier dapat terealisasi dengan baik. Kalau kita merujuk pada tahapan perkembangan karier yang dikemukakan oleh Super, maka peran penting dalam pendampingan karier perlu dilaksanakan khususnya *stage 1* dan *stage 2*. Hal ini tidak bermaksud untuk mengabaikan *stage* yang lain, tapi dimaksudkan untuk mempermudah tercapainya *stage* setelah *stage 1* dan *stage 2*.

Factor yang tidak kalah penting adalah jenjang pendidikan yang telah dijalannya karena factor ini akan memberikan wawasan dan pemaknaan yang lebih baik bagi perkembangan karier seseorang. Hal ini sebagaimana yang diutarakan oleh Holland (Winkel, 2012) bahwa suatu minat yang menyangkut pekerjaan dan jabatan adalah hasil perpaduan dari sejarah

hidup seseorang dan keseluruhan kepribadiannya, sehingga minat tertentu akhirnya menjadi sesuatu ciri kepribadian yang berupa ekspresi diri dalam pekerjaan, bidang suatu akademik, hobi inti, berbagai kegiatan rekreatifan banyak kesukaan lainnya. Pilihan jabatan merupakan suatu perpaduan dari aneka faktor pada individu sendiri seperti kebutuhan, sifat-sifat kepribadian serta kemampuan intelektual, dan banyak faktor diluar individu, seperti taraf kehidupan sosial-ekonomi keluarga, variasi tuntutan lingkungan kebudayaan, dan kesempatan atau kelonggaran yang muncul namun, titik beratnya terletak pada faktor-faktor individu itu sendiri (Super dalam Winkel, 2012).

Pendidikan diharapkan menjadi corong lahirnya generasi yang berkualitas agar dapat menjadi pioneer-pionier kemajuan bangsa kedepan, lewat pendidikan diharapkan lahir calon-calon pemimpin, manajer atau inovator yang efektif dan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi seiring kemajuan zaman lewat teknologi dan globalisasi dewasa ini. Untuk mewujudkan hal tersebut tentu siswa perlu dibekali dengan keterampilan dan kecakapan hidup (*life skills*) yang diperlukan untuk berperan serta secara efektif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Termasuk dalam menghadapi dunia persaingan kerja yang semakin terbuka.

Salah satu peran penting yang dapat dimainkan dalam kancah persaingan ekonomi global adalah dengan memberikan pelayanan bimbingan dan konseling karier secara optimal (Hidayat, Cahyawulan, Alfian, 2019). Pelayanan bimbingan dan konseling harus mampu untuk memfasilitasi, mendampingi, dan mengarahkan agar perjalanan karier peserta didik dapat berlangsung dengan baik (Zunker, 2015). Perjalanan karier yang dimaksudkan adalah mulai pada tahap kesadaran karier, eksplorasi karier, perencanaan karier, hingga masuk pada tahap kematangan karier.

Pendampingan perjalanan karier oleh bimbingan dan konseling tentu menjadi hal yang urgen dalam menghadapi peta persaingan global dewasa ini (Van Esbroeck, (2008). Kesadaran karier sedini mungkin akan dapat membantu siswa melakukan perencanaan yang matang dan strategis terkait dengan kariernya dimasa yang akan datang (Rosita, Irmayanti, & Hendriana, 2020; Randi, et.al. (2022). Persiapan yang baik juga tentu akan dapat memberikan bekal yang lebih baik agar dimasa depan para peserta didik mampu bersaing dengan sumber daya manusia secara global. Pemahaman akan karier serta dimensi-dimensi yang menyertainya seperti informasi karier, perencanaan karier, dan kemampuan membuat keputusan berkaitan dengan karier akan sangat dibutuhkan dalam kancah persaingan ekonomi global (Callanan, Perri, & Tomkowicz, 2017). Para konselor termasuk guru bimbingan dan konseling tentu perlu memberikan perhatian pada aspek perkembangan karier ini, jika tidak maka jargon menjadi penonton di negeri sendiri dapat saja terjadi karena kualitas sumber daya manusia kita kalah bersaing dengan Negara-negara lain baik regional Asia Tenggara maupun dalam sekop yang lebih luas lagi (Wangke, 2014).

Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh guru bimbingan dan konseling atau para konselor karier adalah dengan memanfaatkan *career diamond*. *Career diamond* merupakan sebuah *tools* yang dapat digunakan oleh para konselor dalam memberikan gambaran arah karier yang tepat bagi para peserta didik dengan memperhatikan dua kunci pokok, yaitu *self awareness* dan *world work awareness*. (Andersen & Vandehey, 2012). Kesadaran akan dua hal ini dapat menjadi kunci penting dan menjadi *guideline* kemana seharusnya seseorang merencanakan dan mengarahkan kariernya berdasarkan potensi diri yang dimilikinya.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *library research*, yaitu dengan menggunakan beragam kegiatan pengumpulan data dan fakta pustaka, melalui upaya membaca, mencatat, menginterpretasi, serta mengolah bahan penelitian. *Library research* merupakan penelitian yang objeknya dicari dengan berbagai informasi pustaka (buku referensi) serta hasil penelitian yang relevan untuk mendapatkan pijakan teori dan upaya penyelesaian isu yang diteliti. *Library research* menggunakan data yang bersumber dari berbagai literatur tekstual yang ada dan menganalisis subjek

yang relevan dengan topik yang dibahas (Xiao & Watson, (2019). Objek data dicari oleh peneliti melalui berbagai literatur yang sesuai dengan topik (isu) yang diangkat dan berupaya mencaritemukan solusi terkait dengan isu yang diteliti. Melalui penelitian pustaka dapat memberi hasil dari apa yang dicari melalui sumber-sumber data yang digunakan dan secara kritis menilai penelitian yang relevan serta mengumpulkan dan menganalisis data dari studi yang termasuk dalam tinjauan (Moher, et. al 2010). Metode ini dipilih karena membantu mensintesis literatur akademik secara akurat dan dapat diandalkan. Metode yang digunakan merupakan penelitian studi literatur dengan menelaah berbagai sumber dan referensi yang terkait dengan *career diamond* dalam konteks bimbingan dan konseling karier. Hasil dari berbagai telaah literatur ini digunakan untuk memaparkan orientasi dan optimalisasi *career diamond* sebagai media dalam bimbingan dan konseling karier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Memahami *Career Diamond Model*

Penggunaan model gambar dalam rangka memperjelas konsep tentang karier merupakan sesuatu yang sangat baik untuk digunakan dalam lingkup layanan karier. Seperti yang kita ketahui Super telah membuat sebuah kerangka kehidupan karier yang menyerupai pelangi dan menunjukkan kepada kita tentang perkembangan karier yang menyerupai anak tangga. Serta memberikan gambaran bahwa factor personal dan sosial memiliki pengaruh dalam pembentukan karier yang bentuknya menyerupai lengkungan. Selain itu ada juga genogram untuk mengetahui seperti apa karier dalam lintas generasi sebuah keluarga. Beragam model konseptual dan praktikal disusun oleh para ahli yang berkonsentrasi terhadap pengembangan karier untuk memfasilitasi perkembangan karier dewasa ini (Savickas, 2013). Sama seperti *career rainbow* dan genogram, *career diamond* juga merupakan sebuah kerangka (diagram berbentuk berlian) yang memberikan gambaran bagaimana karier itu dipilih dan dibentuk. *Career diamond* sangatlah mudah untuk dipahami dalam memberikan penjelasan seperti apa proses perkembangan karier.

Career diamond model secara sederhana memberikan penjelasan tentang adanya dua factor dasar yang muncul dalam memberikan pengaruh terhadap perkembangan dan arah pilihan karier seseorang. Dalam model ini diri dan dunia kerja digambarkan sebagai dua faktor dasar yang harus bersatu ketika individu berhadapan dengan masalah karir. Titik awal untuk setiap fase pengembangan karir adalah kesadaran, ketika seseorang memahami bahwa mereka perlu membuat keputusan karir. Fase eksplorasi dimulai ketika seorang individu mengembangkan kesadaran diri dan pengetahuan tentang faktor-faktor eksternal (Preble, 2017). Seiring berjalannya waktu, karakteristik dan kebutuhan pribadi bersatu untuk membentuk visi. Oleh karena itu, factor pertama yang cukup menentukan adalah *the self* yang merepresentasikan identitas karier seseorang. Dimensi ini menempati tempat pada bagian atas diamond dan merupakan factor utama dalam perkembangan karier seseorang. Untuk sampai pada tahap kenyamanan karier maka seseorang perlu untuk memiliki pemahaman yang baik tentang preferensi, minat, dan nilai diri yang dimilikinya. Factor kedua adalah disebut dengan eksternal realitas (*world of work*). dimensi ini mengambil tempat pada bagian bawah diamond. Dimensi ini berkaitan dengan okupasi, factor ekonomi, kesempatan karier, situasi dalam keluarga, dan segala hal lain yang dapat mempengaruhi keputusan karier seseorang.

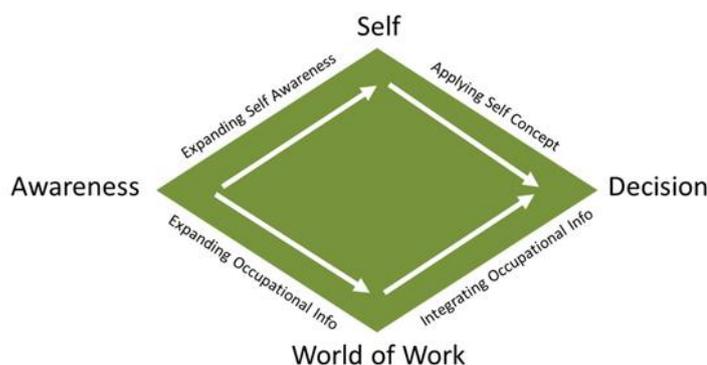
Bagian awal dari diamond career ini dimulai dari titik A dan bergerak secara perlahan ke arah tengah atau puncak yang disebut dengan tahap penajakan. Dalam perjalanan tersebut seseorang harus meningkatkan kapasitas pemahaman dirinya dan lebih banyak mengetahui factor-faktor eksternal yang berpengaruh terhadap pilihan kariernya. Pada tahap ini ada dua hal penting yang akan dilakukan oleh klien yakni memperluas pemahaman akan diri dan memperluas pemahaman akan factor luar yang dapat berpengaruh. Factor internal yang dapat berpengaruh dalam perkembangan karier adalah kemampuan, minat, nilai-nilai, spiritualitas, pengalaman keluarga, model peran, kepribadian, pengalaman kerja, dan pengaruh sosial. Tahap yang kedua adalah factor eksternal, klien perlu memahami tentang berbagai

informasi yang berkaitan dengan dunia kerja dalam rangka melakukan proses integrasi antara identitas karier yang dimiliki terhadap realitas yang ada. Pemahaman yang baik tentang kedua hal ini akan membawa klien menuju puncak diamond (puncak atas dan puncak bawah).

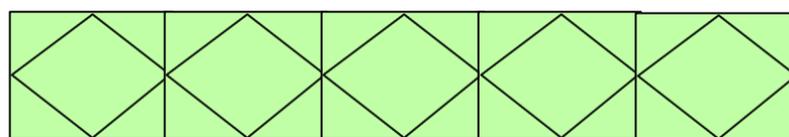
Bagian kedua dari career diamond ini adalah fase pengintegrasian. Setelah memperluas pemahaman tentang dirinya dan realitas pada tahap penajakan (eksplorasi), maka klien akan fokus pada beberapa pilihan untuk memulai melakukan proses diplomasi yang disesuaikan antara kemampuan diri yang dimiliki dengan factor-faktor eksternal yang ada. Pada tahap ini ada dua hal juga yang akan dilakukan yakni mengaplikasikan konsep diri yang dimiliki dan mengintegrasikan faktor-faktor eksternal. Tahap ini adalah tahap dimana klien mulai mempersempit kariernya, apa yang dibutuhkan, ingin jadi apa dia, apa yang ingin dia dapatkan, dst. Hingga menuju pada tahap dimana dia tiba pada titik C, yaitu *choose or change*.

Career Diamond Model

By Andersen and Vandehey (2008)



Meskipun *career diamond* tunggal menekankan pada suatu titik pilihan karier dalam kehidupan seseorang, bukan berarti proses perkembangan karier ini berhenti ketika seseorang telah tiba pada poin C. suatu proses penajakan dan pengintegrasian dapat saja kembali dilakukan ketika seseorang dalam perjalanan kariernya memiliki proses-proses perubahan terkait nilai, pandangan, dan identitas karier yang coba untuk dibangunnya. Sehingga akan membentuk suatu rantai yang disebut dengan *chain of diamond*.



Chain of diamond

2. Implementasi *Career diamond model* dalam Bimbingan dan Konseling Karier

Aspek yang berperan cukup penting dalam perjalanan karier seseorang adalah dimensi perencanaan karier. Aspek ini akan sangat menentukan dalam memberi arah hendak kemana perjalanan karier seseorang. Selain itu perencanaan karier

juga mengindikasikan bahwa seseorang telah memiliki pemahaman yang baik terhadap informasi karier. Perencanaan karier dapat diartikan sebagai suatu proses untuk memutuskan tujuan-tujuan yang akan dikejar selama periode waktu mendatang dan yang akan dilakukan agar mencapai tujuan-tujuan tersebut (Simamora, 2001). Karier seseorang dapat dengan baik diraih bila didasarkan dengan perencanaan karier yang baik, dan perencanaan karier tidak akan dapat dilakukan jika seseorang tidak memiliki kesadaran yang baik tentang karier.

Salah satu media yang dapat digunakan secara aplikatif untuk membantu seseorang merencanakan karier adalah dengan menggunakan *career diamond*. *Career diamond* merupakan sebuah konsep tentang karier yang digunakan untuk membantu para klien yang memiliki permasalahan dalam hal perencanaan kariernya. Bantuan yang diberikan berupa gambaran visual yang akan membantu klien melihat secara lebih mendalam proses-proses yang memainkan peran penting dalam perkembangan dan perjalanan karier seseorang (Schreiner, 2012).

Menurut Andersen dan Vandehey (2012) *career diamond* merupakan penggunaan model gambar dalam rangka memperjelas konsep tentang karier. Penggunaan konsep gambar merupakan sesuatu yang sangat umum digunakan dalam lingkup layanan karier. Seperti halnya Super yang telah membuat sebuah kerangka kehidupan karier yang menyerupai pelangi dan menunjukkan kepada kita tentang perkembangan karier yang menyerupai anak tangga. Selain itu ada juga genogram untuk mengetahui seperti apa karier dalam lintas generasi sebuah keluarga. Sama seperti *career rainbow* dan genogram, *career diamond* juga merupakan sebuah kerangka (diagram berbentuk berlian) yang memberikan gambaran bagaimana karier itu dipilih dan dibentuk (Andersen dan Vandehey, 2012).

Menurut Andersen dan Vandehey (2008) *career diamond* sangatlah mudah untuk dipahami dalam memberikan penjelasan seperti apa proses perkembangan karier. Secara sederhana *career diamond* berusaha memberikan penjelasan tentang adanya dua factor dasar yang muncul dalam memberikan pengaruh terhadap perkembangan dan arah pilihan karier seseorang. Factor yang pertama adalah *The self* yang merepresentasikan identitas karier seseorang. Dimensi ini menempati tempat pada bagian atas diamond dan merupakan factor utama dalam perkembangan karier seseorang. Untuk sampai pada tahap kenyamanan karier maka seseorang perlu untuk memiliki pemahaman yang baik tentang preferensi, minat, dan nilai diri yang dimilikinya. Factor kedua adalah disebut dengan eksternal realitas (*world of work*), dimensi ini mengambil tempat pada bagian bawah diamond. Dimensi ini berkaitan dengan okupasi, factor ekonomi, kesempatan karier, situasi dalam keluarga, dan segala hal lain yang dapat mempengaruhi keputusan karier seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhila (2021) dan Kogma & Srisawat (2020) menunjukkan bahwa intervensi karier yang menggunakan paradigma dan implementasi *career diamond* model efektif untuk digunakan. *Career diamond* adalah alat bantu yang sangat membantu dalam konseling karier, hal ini dikarenakan konseli akan diajak untuk lebih dalam mengenali dirinya dan dimensi pekerjaan yang jauh lebih luas. Tahap ini dalam proses perjalanan karier diamond disebut dengan *the exploring phase*. Menurut Andersen dan Vandehey (2012) pada tahap ini ada dua hal penting yang akan dilakukan oleh klien yakni memperluas pemahaman akan diri dan memperluas pemahaman akan factor luar yang dapat berpengaruh. Factor internal yang dapat berpengaruh dalam perkembangan karier adalah kemampuan, minat, nilai-nilai, spiritualitas, pengalaman keluarga, model peran, kepribadian, pengalaman kerja, dan pengaruh sosial. Tahap yang kedua adalah factor eksternal, klien perlu memahami tentang berbagai informasi yang berkaitan dengan dunia kerja dalam rangkai melakukan proses integrasi antara identitas karier yang dimiliki terhadap realitas yang ada. Pemahaman yang baik tentang kedua hal ini akan membawa klien menuju puncak *diamond* (puncak atas dan puncak bawah).

Bagian kedua dari *career diamond* ini yang dikemukakan oleh Andersen dan Vandhey (2012) adalah *integration phase* (fase pengintegrasian). Setelah memperluas pemahaman tentang dirinya dan realitas pada tahap penjajakan (eksplorasi), maka klien akan fokus pada beberapa pilihan untuk memulai melakukan proses diplomasi yang disesuaikan antara kemampuan

diri yang dimiliki dengan factor-faktor eksternal yang ada. Pada tahap ini ada dua hal juga yang akan dilakukan yakni mengaplikasikan konsep diri yang dimiliki dan mengintegrasikan faktor-faktor eksternal. Tahap ini adalah tahap dimana klien mulai mempersempit kariernya, apa yang dibutuhkan, ingin jadi apa dia, apa yang ingin dia dapatkan, dst. Hingga menuju pada tahap dimana dia tiba pada titik C, yaitu *choose or change*. *American Counseling Association* menyebutkan dengan peristilahan yang lain yaitu D, singkatan dari *decide* (memutuskan) maksudnya adalah memutuskan apakah melanjutkan karier yang telah direncanakan oleh seseorang ataukah *decide to change* (memutuskan untuk mengganti) sesuai dengan preferensi karier yang tepat sesuai dengan potensi diri yang dimilikinya.

Perkembangan karier seseorang sangat dipengaruhi oleh dua dimensi, dimensi self explorasi dan dimensi pengalaman dalam dunia kerja tersebut, Jones (2015) menyebutkan proses ini dengan istilah *Explore the Spectrum of Career Awareness*. Memperluas kesadaran dan eksplorasi akan kedua dimensi tersebut akan sangat membantu dan berguna dalam perkembangan karier seseorang (Worthen dalam Jones, 2015). Jones lebih lanjut mengatakan bahwa proses eksplorasi khususnya untuk dimensi eksternal sangat penting karena boleh jadi seseorang hanya mendapatkan pandangan tentang karier dan dunia karier yang terbatas karena pengalaman yang masih minim yang dimiliki olehnya juga.

Dalam aplikasi bimbingan dan konseling, Andersen dan Vandehey (2012) memberikan rincian tahap demi tahap dengan penjelasan pertanyaan untuk membantu konselor melihat apakah konseli siap untuk melakukan proses konseling ataukah belum. Untuk pertanyaan awal tentang kesiapan konseli, maka konselor dapat mempertimbangkan seberapa siap klien dalam memulai proses konseling. Atau apakah klient perlu untuk meratapi dahulu profesi yang digelutinya yang sebelumnya? Untuk klien yang benar-benar siap memulai proses biasanya akan merenung beberapa waktu untuk berpikir untuk belajar lebih banyak tentang diri mereka sendiri dan pilihan yang mungkin menarik untuk mereka.

Ketika klien sudah mulai untuk merenungkan hal tersebut, konselor dapat mulai untuk memvisualisasikan pada titik di mana fase penjelajahan yang saat ini ada pada diri klien. Pertanyaan konseling untuk penentuan ini misalnya saja, seberapa luas dan canggih pengetahuan klien tentang pilihan-pilihan yang potensial, juga bagaimana klien menyadari tentang dirinya? Apakah klien mengetahui kekuatan, minat, dan nilai-nilai yang relevan dengan peran kerja yang bersangkutan? Secara perlahan klien diajak bergerak secara bertahap menuju titik puncak (puncak atas dan puncak bawah), ketika berada pada fase menjelajahi, klien mungkin dapat saja mengatakan "hal ini memiliki karakteristik yang seperti minat saya, karier ini mengungkapkan nilai ini saya, pekerjaan ini membutuhkan kemampuan saya ini.

Ketika klien tampak telah mampu memberikan gambaran visi realistis tentang dirinya di masa depan, maka proses yang dilakukan oleh klien akan cenderung diperlambat pada tahapan proses eksplorasi, setelah itu faktor realistis mulai menjadi fokus perhatian konselor. Ketika klien telah mampu mengartikulasikan biaya dan manfaat untuk peran pekerjaan serta untuk mengidentifikasi preferensi pribadi yang relevan. Klien mungkin saja akan mengatakan, pilihan ini memungkinkan saya untuk mengekspresikan apa yang telah saya prioritaskan dan tetapkan berkaitan dengan karier yang saya harapkan.

Langkah selanjutnya adalah klien sedang menuju pada tahap untuk mengintegrasikan harapan eksternal dengan karakteristik diri klien. Pada proses ini berarti klien telah memulai untuk memasuki fase integrasi. Pada fase integrasi ini yang ditekankan adalah kesiapan klien untuk menetapkan prioritas dan menghilangkan beberapa pilihan karier, lalu kemudian secara mendalam fokus kepada beberapa pilihan. Termasuk pada proses ini klien dapat melepaskan suatu konstruk internal dan membuat bingkai sudut pandang yang baru untuk kesiapan terhadap perubahan preferensi kariernya. Proses akhir dari perjalanan menggunakan *career diamond* ini adalah untuk sampai pada titik C. Pada titik ini diharapkan klien sudah dapat mulai melakukan pilihan, bersedia untuk membuat akomodasi pilihan yang diperlukan dan mampu mengevaluasi pilihan yang dilakukannya agar mendapatkan suatu kepuasan.

SIMPULAN DAN SARAN

Pemahaman akan konsep diri pada seseorang dan konstruksi dasar lingkungan seseorang merupakan titik awal bagi individu mempertimbangkan pilihan karier. Konstruksi pribadi dikembangkan melalui pengalaman unik individu, termasuk pola anak dan wawasan yang diperoleh sepanjang tahapan perkembangan yang dilalui olehnya. Dalam perjalanan kariernya, seseorang bisa saja mendapatkan hambatan dan banyak rintangan dalam menentukan pilihan dan melakukan pilihan karier. *Career diamond* menjadi salah satu alternative media penggunaan konseling dalam konseling karier untuk melakukan eksplorasi mendalam tentang seperti apa konsep diri secara utuh yang dimiliki oleh konseli dan seperti apa tantangan external dari dunia kerja yang ada saat ini. Pemahaman yang baik akan dua hal ini (yang disebut tahap eksplorasi) akan sangat membantu seseorang dalam melakukan pengintegrasian dan pilihan karier pada tahap setelah nya.

DAFTAR RUJUKAN

- Andersen, P., & Vandehey, M. (2012). *Career Counseling and Development in Global Economic*. USA: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Callanan, G. A., Perri, D. F., & Tomkowicz, S. M. (2017). Career management in uncertain times: Challenges and opportunities. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 353-365.
- Fadila, A. D. I. (2021). Bimbingan Karier berbasis Teori *Career Diamond* untuk Mengembangkan Adaptabilitas Karier Peserta Didik. Tesis: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hidayat, D. R., Cahyawulan, W., & Alfian, R. (2019). *Karier: Teori dan Aplikasi dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Jones, P. J. (2015). Applying Counseling Theory to Pedagogy. *National Career Development Association Convergence Journal*.
- Kirdök, D. (2018). Secondary School Students' Positive and Negative Perfectionism as a Predictor of Career Development. *Educational Research and Reviews*, 13(20), 696-703.
- Kogma, W., & Srisawat, P. (2020). Enhancement of Personal Career Assets of Students through Group Counseling based on the Career Diamond Model. Srinakharinwirot University.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Prisma Group. (2010). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *International journal of surgery*, 8(5), 336-341.
- Nota, L., Soresi, S., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Vocational designing and career counseling in Europe. *European Psychologist*.
- Preble, B. C. (2017). *Conceptual model of career counseling for better preparing students for the transition from school to work*. Old Dominion University.
- Randi, P. D., Suhaili, N., Marjohan, M., Ifdil, I., & Afdal, A. (2022). Urgensi kesadaran karier sejak dini (sekolah dasar).
- Rosita, T., Irmayanti, R., & Hendriana, H. (2020). Urgensi Bimbingan Karir Di Sekolah Dasar. *Abdimas Siliwangi*, 3(1), 109-205.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Setiyowati, E. (2015). *Hubungan Efektivitas Bimbingan Karier Dan Orientasi Masa Depan Dengan Keputusan Karier Remaja*. Tesis: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Supriatna, S., Ilfiandra. (2006). *Apa Dan Bagaimana Bimbingan Karier*. Materi Sajian Workshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, Tasikmalaya 22-25 Maret 2006
- Supriatna, Mamat dan Nandang Budiman. 2010. *Layanan Bimbingan Karier di Sekolah Menengah Kejuruan (e-book)*. Bandung: Departemen Pendidikan Nasional Universitas Pendidikan Indonesia
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan konseling di Sekolah: Konsep, teori, dan aplikasinya*. Kencana.

Undang-undang no 20 Tahun 2003

Wangke H. (2014). *Peluang Indonesia dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015*. Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi DPD RI.

Winkel, W.S. (2012). *Bimbingan dan Konseling Diinstitusi Pendidikan*. Jogjakarta: Media Abadi.

Van Esbroeck, R. (2008). Career guidance in a global world. In *International handbook of career guidance* (pp. 23-44). Dordrecht: Springer Netherlands.

Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of planning education and research*, 39(1), 93-112.

Zunker, V. G. (2015). *Career counseling: A holistic approach*. Cengage learning.