

Konseling Karir: Membantu Transisi Karier dan Penyesuaian Kerja di Era Industri 4.0

Tiara Maiza Dianti¹, Yeni Karneli², Ifdil³, Netrawati⁴

^{1*,2,3,4} Universitas Negeri Padang, Padang, Sumatera Utara, Indonesia

correspondence e-mail: tiaramaizadianti11@gmail.com, yenikarneli@fip.unp.ac.id,
ifdil@konselor.org, netrawati@fip.unp.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.56480/maktab.v4i1.1608>

ABSTRACT

The rapid changes in the world of work due to the Industrial Revolution 4.0 have posed significant challenges for individuals in maintaining career sustainability. Automation, digitalization, and technological disruptions have forced many workers to face sudden career transitions, demanding adaptation to new job roles. In this context, career counseling plays a strategic role in helping individuals manage uncertainty, enhance career adaptability, and meaningfully redesign their professional paths. This study aims to analyze the role of career counseling in assisting individuals affected by industrial changes, particularly in Indonesia, where technological gaps and a collective work culture persist. The research employs a literature review method, examining and evaluating relevant reference materials and scholarly sources. The findings indicate that strategic components to be integrated into career counseling models in the Industry 4.0 era include constructivist and narrative approaches, psychological support and meaning reflection, socio-cultural contextualization, strengthening career adaptability and meta-competencies, technology and online service integration, as well as preventive and transformative approaches.

ARTICLE INFO

Article History:

Received 28 March 2025

Revised 30 April 2025

Accepted 19 May 2025

Available online 10 May 2025

Keyword :

Career Counseling; Industrial Revolution 4.0; Career Adaptability



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution ShareAlike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Tiara Maiza Dianti, Yeni Karneli, Ildil, Netrawati

A. Introduction

Revolusi Industri 4.0 telah membawa transformasi besar dalam struktur dan dinamika dunia kerja. Perkembangan teknologi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan Internet of Things (IoT) tidak hanya membuka peluang baru, tetapi juga menghilangkan berbagai jenis pekerjaan tradisional secara signifikan. Klaus Schwab (2016), pendiri World Economic Forum, menyatakan bahwa revolusi ini tidak hanya mengubah apa yang dikerjakan, tetapi juga bagaimana manusia bekerja dan bahkan siapa yang akan mengerjakannya. Laporan Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2019) juga menggarisbawahi bahwa digitalisasi telah menyebabkan jutaan pekerjaan bergeser secara struktural, sehingga banyak individu harus menghadapi transisi karier secara tiba-tiba. Dalam konteks perubahan tersebut, kemampuan untuk beradaptasi terhadap dinamika karier menjadi aspek kunci. Savickas (2012), melalui konsep *career adaptability*, menekankan pentingnya kesiapan individu dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan serta membentuk ulang identitas karier secara fleksibel. Konsep ini menjadi semakin relevan di era yang ditandai dengan mobilitas kerja tinggi, fleksibilitas peran, dan ketidakpastian jangka panjang.

Di Indonesia, tantangan ini diperberat oleh kesenjangan dalam literasi digital, disparitas wilayah dalam akses informasi, serta nilai-nilai budaya kolektif yang kerap memengaruhi pengambilan keputusan pekerjaan. Pedersen et al. (2008) mencatat bahwa dalam masyarakat kolektif seperti Indonesia, pilihan karier sering kali dipengaruhi oleh keluarga dan norma sosial, bukan hanya preferensi individu. Sementara itu, Zunker (2012) menyoroti bahwa pendekatan konseling karier di negara berkembang cenderung masih bersifat konvensional dan belum sepenuhnya responsif terhadap perubahan karier di abad ke-21.

Konseling karier saat ini memegang peran strategis dalam membantu individu menghadapi transisi kerja, memahami peran baru, dan membangun kembali makna karier mereka. Model-model mutakhir seperti *Life Design Counseling* dan *Career Construction Theory*, yang dikembangkan oleh Savickas (2005, 2009), telah terbukti efektif dalam memperkuat ketahanan psikologis dan meningkatkan kemampuan adaptif individu. Hartung dan Cadaret (2017) juga menegaskan bahwa konseling karier berbasis naratif mampu mendorong individu untuk melihat perubahan karier sebagai bagian dari perjalanan hidup yang bermakna, bukan sebagai kegagalan. Meskipun demikian, penerapan

Tiara Maiza Dianti, Yeni Karneli, Irdil, Netrawati

pendekatan-pendekatan tersebut dalam konteks Indonesia masih belum banyak diteliti secara mendalam. Masih terdapat kesenjangan antara teori yang berkembang di negara-negara Barat dengan realitas sosial-budaya di Indonesia, di mana pekerjaan sering kali dipandang sebagai bagian dari stabilitas keluarga, bukan sekadar realisasi diri individu.

Urgensi penguatan peran konseling karier menjadi semakin nyata di tengah derasnya arus digitalisasi dan disrupsi industri. Tanpa pendampingan yang memadai, individu terutama generasi muda dan pekerja rentan berpotensi mengalami kebingungan arah karier, penurunan kesejahteraan psikologis, bahkan pengangguran struktural. Konseling karier berperan penting dalam membekali individu dengan kemampuan transisi, seperti penguatan resiliensi, pemetaan potensi diri, dan pengambilan keputusan yang selaras dengan nilai dan tujuan hidup mereka (Savickas et al., 2009). Lebih dari sekadar layanan bimbingan, konseling karier modern memiliki fungsi preventif dan transformatif, yang mampu menjembatani kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki individu dengan tuntutan pasar kerja. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga mendukung ketersediaan sumber daya manusia yang adaptif, produktif, dan berdaya saing (Hartung & Cadaret, 2017; Sampson et al., 2004). Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis peran strategis konseling karier dalam mendampingi proses transisi dan penyesuaian kerja di era Industri 4.0, khususnya dalam konteks Indonesia.

B. Method

Metode penelitian yang digunakan untuk peran konseling karir membantu transisi karier dan penyesuaian kerja di era industri 4.0 adalah dengan melakukan penelitian kepustakaan (library research). Penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti dan mengevaluasi berbagai bahan referensi dan literatur yang relevan untuk mengembangkan suatu sintesis yang runtut dan logis serta dapat diverifikasi kebenarannya. Literatur untuk artikel ini bersumber dari berbagai platform, antara lain Publish or Perish, Google Scholar, open knowledge maps, dan Scopus. Kajian ini diharapkan dapat menghasilkan sintesis konseptual yang mampu memperkuat desain layanan konseling karier yang lebih adaptif, relevan secara budaya, dan kontekstual terhadap perubahan zaman.

Tiara Maiza Dianti, Yeni Karneli, Ildil, Netrawati

C. Results and Discussion

Di era Industri 4.0 yang ditandai dengan ketidakpastian dan perubahan cepat dalam struktur pekerjaan, konseling karier memegang peranan strategis dalam mendampingi individu menghadapi transisi kerja yang kompleks. Transisi karier tidak lagi hanya terjadi karena faktor usia atau keinginan pribadi, tetapi sering kali dipicu oleh disrupsi teknologi, otomatisasi, dan pergeseran kebutuhan industri (Schwab, 2016). Dalam kondisi seperti ini, individu tidak hanya memerlukan informasi pekerjaan, tetapi juga dukungan psikologis dan refleksi mendalam atas makna karier yang dijalani. Konseling karier berbasis pendekatan konstruktivistik dan naratif seperti *career construction theory* dan *life design counseling* berperan penting dalam membantu individu menata ulang identitas profesional mereka dan membangun narasi baru atas perjalanan kariernya (Savickas, 2009; Hartung & Cadaret, 2017).

Pendekatan ini memungkinkan konselor membantu klien melihat perubahan sebagai bagian dari pertumbuhan, bukan sekadar kehilangan atau kegagalan. Misalnya, melalui proses *storytelling* dalam konseling, individu dapat merefleksikan pengalaman masa lalu dan menggunakannya sebagai bahan membangun arah karier baru yang lebih bermakna (Savickas et al., 2009). Selain itu, konseling karier yang kontekstual dan berbasis budaya sangat penting di Indonesia, di mana pilihan kerja sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai kolektif, tekanan keluarga, dan ekspektasi sosial (Pedersen et al., 2008). Konseling karier yang efektif perlu memperhatikan dinamika tersebut agar proses transisi menjadi lebih realistis dan sesuai dengan konteks hidup klien. Konseling karier juga memiliki dimensi preventif dan transformatif, yaitu tidak hanya membantu dalam situasi krisis, tetapi juga membekali individu dengan kemampuan adaptasi jangka panjang, seperti resiliensi, efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier, serta kesadaran nilai-nilai personal yang mendasari pilihan kerja (Sampson et al., 2004). Dalam praktiknya, konseling dapat membantu individu merancang ulang peta karier mereka berdasarkan potensi, peluang yang tersedia, serta keterbatasan situasional. Hal ini menjadi krusial terutama bagi pekerja muda dan kelompok rentan yang mudah terdampak perubahan struktural industri. Oleh karena itu, konseling karier yang responsif terhadap tantangan era digital tidak hanya membantu individu bertahan, tetapi juga berkembang dan menemukan makna baru dalam dunia kerja yang dinamis (Zunker, 2012; Ramdhani, 2018).

Tiara Maiza Dianti, Yeni Karneli, Ifdil, Netrawati

Berbagai hasil kajian menunjukkan bahwa konseling karier, khususnya yang menggunakan pendekatan *Life Design Counseling* (LDC), terbukti efektif dalam membantu individu menghadapi transisi karier dan menyesuaikan diri dengan perubahan dunia kerja di era Industri 4.0. Penelitian oleh Ramdhani (2018) menyimpulkan bahwa penerapan LDC secara signifikan meningkatkan *career adaptability* pada dewasa awal, terutama dalam aspek kontrol, kepercayaan diri, dan kurasi terhadap masa depan karier. Temuan ini diperkuat oleh Istiqomah et al. (2023) yang melakukan intervensi konseling berbasis LDC secara daring dan mendapati peningkatan adaptabilitas karier dan optimisme siswa setelah mengikuti layanan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa LDC tidak hanya relevan secara teori, tetapi juga mampu diadaptasi ke dalam bentuk digital yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat modern. Permatasari & Primana (2023) temuan menunjukkan *life-design counseling* efektif untuk menangani kebimbangan karier pada individu di masa perkembangan dewasa awal dengan menuliskan *mission statement* dan *action plan* dalam menentukan keputusan karier. Ramdhani et al. (2020) juga menekankan bahwa pengembangan kompetensi meta-karier melalui *life design* mampu meningkatkan kesiapan individu terhadap risiko dan tantangan karier.

Selain itu, pendekatan konseling kelompok berbasis *Career Decision Self-Efficacy* (CDSE) juga terbukti mendukung proses penyesuaian kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Meilanda et al. (2021). Dalam studinya, konseling kelompok berbasis CDSE memberikan peningkatan signifikan terhadap efikasi diri mahasiswa dalam mengambil keputusan karier, yang secara tidak langsung berdampak pada kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan pekerjaan yang tidak terduga. Intervensi berbasis kelompok ini memperkuat aspek sosial dalam layanan konseling, yang sangat sesuai dengan budaya kolektif di Indonesia. Savilla & Hadi (2025) penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *career decision self efficacy* terhadap *career adaptability* (CA) pada karyawan baru lulusan sarjana. Hal ini sesuai dengan kerangka SCCT, yang menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam membuat keputusan karier (CDSE) dapat mendorong perilaku adaptif, seperti eksplorasi peluang karier, perencanaan, dan pengelolaan transisi. Individu dengan tingkat CDSE tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan karier, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan

Tiara Maiza Dianti, Yeni Karneli, Ildil, Netrawati

mereka untuk beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja. Dengan kata lain, karyawan baru yang memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam memilih dan merencanakan karier juga cenderung lebih adaptif terhadap berbagai perubahan dan tantangan dalam dunia kerja.

Secara umum, hasil kajian menunjukkan bahwa konseling karier berperan tidak hanya sebagai alat bantu dalam proses pemilihan pekerjaan, tetapi juga sebagai sarana pembentukan identitas karier yang berkelanjutan. Konseling berbasis naratif seperti *Career Construction Theory* (Savickas, 2009) terbukti mampu meningkatkan makna subjektif terhadap karier dan membangun resiliensi psikologis dalam menghadapi perubahan. Hal ini sejalan dengan temuan Hartung dan Cadaret (2017) yang menekankan pentingnya konseling dalam membentuk kembali makna hidup dan pekerjaan di tengah ketidakpastian global. Penelitian Yohanes et al. (2022) menunjukkan bahwa *Career Construction Counseling* secara signifikan meningkatkan *career adaptability* mahasiswa, menurunkan kecemasan, keraguan, dan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan karier di era disrupsi industrial. Hal ini selaras dengan temuan Savickas et al. (2009) bahwa *intervensi life design* efektif dalam membangun narasi karier yang bermakna dan daya tahan psikologis. Dengan mempertimbangkan tantangan struktural dan budaya di Indonesia, konseling karier yang adaptif, kontekstual, dan berbasis teknologi menjadi kebutuhan mendesak. Kombinasi antara pendekatan LDC, layanan daring, konseling kelompok, serta penyediaan informasi karier yang akurat menjadi formula yang menjanjikan untuk meningkatkan kesiapan dan ketahanan karier individu di era disrupsi industri ini.

Berdasarkan tinjauan tersebut, berikut adalah tabel komponen strategis yang perlu diintegrasikan dalam model konseling karier di era Industri 4.0, berdasarkan hasil tinjauan literatur dan kebutuhan kontekstual Indonesia.

Tabel 1. Komponen Strategis Model Konseling Karier di Era Industri 4.0

No.	Komponen Strategis	Penjelasan	Referensi
1.	Pendekatan Konstruktivistik dan Naratif	Menggunakan <i>Career Construction Theory</i> dan <i>Life Design Counseling</i> untuk membantu individu membentuk ulang identitas dan narasi karier mereka.	Savickas (2009); Hartung & Cadaret (2017)
2.	Dukungan Psikologis dan Refleksi Makna	Menyediakan ruang untuk eksplorasi makna karier, emosi, dan identitas kerja, bukan hanya informasi karier teknis.	Ramdhani (2018); Savickas et al. (2009)

Tiara Maiza Dianti, Yeni Karneli, Ifdil, Netrawati

3.	Kontekstualisasi Sosial Budaya	Mengadaptasi konseling dengan mempertimbangkan budaya kolektif, nilai-nilai keluarga, dan norma lokal yang memengaruhi keputusan karier.	Pedersen et al. (2008); Zunker (2012)
4.	Penguatan Career Adaptability dan Meta-Kompetensi	Mengembangkan kemampuan adaptif individu seperti kontrol, kepercayaan diri, kurasi masa depan, dan efikasi diri dalam menghadapi perubahan karier.	Ramdhani (2018); Yohanes et al. (2022)
5.	Integrasi Teknologi dan Layanan Daring	Menerapkan model konseling digital yang fleksibel, seperti LDC daring dan konseling kelompok berbasis <i>Career Decision Self-Efficacy</i> (CDSE).	Istiqomah et al. (2023); Meilanda et al. (2021)
6.	Pendekatan Preventif dan Transformatif	Konseling tidak hanya reaktif (mengatasi masalah), tetapi juga proaktif dalam mempersiapkan individu menghadapi tantangan masa depan dunia kerja.	Sampson et al. (2004); Permatasari & Primana (2023)

D. Conclusion

Komponen strategis yang perlu diintegrasikan dalam model konseling karier di era Industri 4.0 yakni pendekatan konstruktivistik dan naratif, dukungan psikologis dan refleksi makna, kontekstualisasi sosial budaya, penguatan career adaptability dan meta-kompetensi, integrasi teknologi dan layanan daring, pendekatan preventif dan transformatif. Komponen tersebut terdapat didalam pendekatan:

1. Pendekatan life design counseling (LDC) dalam konseling karir terbukti efektif dalam membantu individu menghadapi transisi karier dan penyesuaian diri terhadap perubahan dunia kerja di era Industri 4.0. LDC tidak hanya membantu membangun adaptabilitas karier, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri, kontrol diri, serta optimisme terhadap masa depan karier. Pendekatan ini dapat diadaptasi dalam bentuk layanan digital dan intervensi naratif seperti mission statement dan action plan, menjadikannya relevan untuk konteks masyarakat modern. Selain itu, LDC mendukung pengembangan kompetensi meta karier, yaitu kesiapan mental dan strategi untuk menghadapi tantangan karier jangka Panjang.
2. Pendekatan konseling kelompok berbasis career decision self-efficacy (CDSE) terbukti efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri individu dalam mengambil keputusan karier, yang secara langsung berdampak pada kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan dunia kerja.

Tiara Maiza Dianti, Yeni Karneli, Ildil, Netrawati

Intervensi ini relevan dengan budaya kolektif di Indonesia karena memperkuat aspek sosial dalam konseling. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan karier mendorong perilaku adaptif seperti perencanaan, eksplorasi, dan pengelolaan transisi karier. Dengan demikian, CDSE berkontribusi penting dalam mempersiapkan individu, khususnya karyawan baru dan lulusan sarjana, agar lebih siap menghadapi tantangan karier yang tidak terduga. Konseling karier bukan hanya membantu dalam memilih pekerjaan, tetapi juga berperan penting dalam membangun identitas karier yang berkelanjutan dan bermakna.

3. Pendekatan narrative seperti career construction theory terbukti dapat meningkatkan makna subjektif terhadap karier dan membangun ketahanan psikologis, terutama dalam menghadapi ketidakpastian era Industri 4.0. Oleh karena itu, konseling karier yang adaptif, kontekstual secara budaya, dan didukung teknologi digital menjadi sangat penting untuk membantu individu khususnya di Indonesia dalam menghadapi tantangan disrupsi industri secara efektif.

References

- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In J. P. Meijers & J. G. Maree (Eds.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 15–27). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_2
- Istiqomah, N., Maftukhin, M., & Prasetya, R. (2023). Life design counseling untuk meningkatkan adaptabilitas karier pada siswa SMA di masa pandemi. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 9(1), 21–30. <https://doi.org/10.24176/jkg.v9i1.7391>
- Meilanda, D., Sunaryo, T., & Fatimah, N. (2021). Efektivitas konseling kelompok berbasis career decision self-efficacy dalam membantu penyesuaian kerja mahasiswa. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Indonesia*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.26737/jbki.v6i2.2349>
- OECD. (2019). *The future of work: OECD employment outlook 2019*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Pedersen, P. B., Draguns, J. G., Lonner, W. J., & Trimble, J. E. (2008). *Counseling across cultures* (6th ed.). SAGE Publications.
- Permatasari, S. A., & Primana, L. (2023). Penerapan Life-Design Counseling Dalam Menangani Kebimbangan Karier Pada Dewasa Awal. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(03), 478-487.

Tiara Maiza Dianti, Yeni Karneli, Ildil, Netrawati

- Ramdhani, N. (2018). Peran life design counseling dalam pengembangan karir dewasa muda. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(1), 44–52. <https://doi.org/10.14421/jpi.2018.v6i1.1830>
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling & services: A cognitive information processing approach*. Wadsworth/Thomson Learning.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2009). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 87(1), 13–17. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00562.x>
- Savickas, M. L. (2012). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savilla, Y. I., & Hadi, C. (2025). Pengaruh Career Decision Self Efficacy Terhadap Career Adaptability Karyawan Baru Lulusan Sarjana. *Pengaruh Career Decision Self Efficacy Terhadap Career Adaptability Karyawan Baru Lulusan Sarjana*.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Zunker, V. G. (2012). *Career counseling: A holistic approach* (8th ed.). Cengage Learning.