



International
Labour
Organization

► Bagaimana cara mendukung pencari kerja?

Buku panduan untuk pengantar kerja dan pengembangan karier



*Kumpulan Panduan:
"Membangun masa depan
saya di tempat kerja"*

► Bagaimana cara mendukung pencari kerja?

Buku panduan untuk pengantar kerja dan pengembangan karier



Hak Cipta © International Labour Organization 2023

Terbitan pertama 2023



Atribusi 4.0 Internasional (CC BY 4.0)

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution 4.0 International. Untuk melihat salinan lisensi ini, silakan kunjungi (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Pengguna diperbolehkan untuk menggunakan kembali, berbagi (menyalin dan mendistribusikan ulang), mengadaptasi (mencampur ulang, mengubah dan mengembangkan karya asli) sebagaimana dirinci dalam lisensi. Pengguna harus dengan jelas menyebutkan ILO sebagai sumber materi dan menunjukkan apakah ada perubahan pada konten asli. Penggunaan lambang, nama dan logo ILO tidak diperbolehkan sehubungan dengan terjemahan, adaptasi atau karya turunan lainnya.

Atribusi – Pengguna harus menunjukkan bila ada perubahan dan harus mengutip karya tersebut sebagai berikut: *Bagaimana cara mendukung pencari kerja? Buku panduan untuk pengantar kerja dan pengembangan karier*, ILO, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2023.

Terjemahan – Dalam hal terjemahan dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama atribusi: *Ini adalah terjemahan karya hak cipta Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Terjemahan ini belum disiapkan, ditinjau atau didukung oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai terjemahan resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan penulis terjemahan.*

Adaptasi – Dalam hal adaptasi dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Ini merupakan adaptasi dari karya berhak cipta Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Adaptasi ini belum disiapkan, ditinjau atau didukung oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai adaptasi resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan penulis adaptasi.*

Materi pihak ketiga - Lisensi Creative Commons ini tidak berlaku untuk materi yang bukan merupakan hak cipta ILO yang disertakan dalam publikasi ini. Jika materi tersebut dikaitkan dengan pihak ketiga, pengguna materi tersebut sepenuhnya bertanggung jawab untuk menyelesaikan hak dengan pemegang hak dan atas klaim pelanggaran apa pun.

Setiap perselisihan yang timbul di bawah lisensi ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai akan dirujuk ke arbitrase sesuai dengan Aturan Arbitrase Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hukum Perdagangan Internasional (UNCITRAL). Para pihak akan terikat oleh putusan arbitrase apa pun yang diberikan sebagai hasil dari arbitrase tersebut sebagai putusan akhir dari sengketa tersebut.

Pertanyaan tentang hak dan lisensi harus ditujukan ke Unit Penerbitan ILO (Hak dan Lisensi) melalui rights@ilo.org. Informasi mengenai publikasi dan produk digital ILO dapat dilihat di: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220395431 (print); 9789220395448 (web PDF)

Juta tersedia dalam bahasa Inggris: *English: How to support a jobseeker? Handbook for employment and career development counsellors*; ISBN: 9789220389188 (print), ISBN: 9789220389195 (web PDF); French: *Comment accompagner un chercheur d'emploi? Manuel destiné aux conseillers à l'emploi et en évolution professionnelle*; ISBN: 9789220388846 (imprimé), ISBN: 9789220388853 (web PDF)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO dan pangkalan data, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak ILO dalam hal apa pun mengenai status hukum negara, daerah atau wilayah mana pun atau otoritasnya, atau mengenai penetapan batas-batasnya.

Pendapat dan pandangan yang diungkapkan dalam publikasi ini adalah milik penulis dan tidak mencerminkan pendapat, pandangan atau kebijakan ILO.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan ILO kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

Foto sampul depan: ©ILO

Dicetak di Jakarta

► Kata Pengantar

Dalam beberapa tahun terakhir, krisis yang sambung-menyambung (keuangan, iklim, kesehatan, geopolitik dan sebagainya) telah menghantam ekonomi global dan berdampak kuat pada pasar kerja, yang semakin memperparah ketimpangan. Populasi yang paling kurang beruntung (kaum muda, perempuan, penyandang disabilitas, lansia, migran, pengungsi dan sebagainya) menjadi kelompok yang paling terpukul. Bagi banyak orang, hilangnya pekerjaan dan pendapatan akibat krisis secara langsung mengancam kelangsungan hidup mereka sehari-hari. Karenanya, memastikan bahwa kelompok-kelompok yang kurang beruntung ini tidak akan tertinggal selama krisis dan saat ekonomi kembali pulih menjadi penting untuk memajukan keadilan sosial, yang merupakan landasan yang diperlukan agar masyarakat kita berfungsi dengan baik demi perdamaian yang berkelanjutan.

Bagi ILO dan konstituennya, memajukan keadilan sosial berarti perlakuan yang adil dan setara untuk semua; khususnya, kesempatan yang sama dalam mengakses manfaat pertumbuhan ekonomi, tanpa memandang asal, usia, jenis kelamin, keyakinan, disabilitas dan status sosial dan ekonomi, dengan mempromosikan pekerjaan yang layak, penghormatan terhadap prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, upah yang adil dan perlindungan sosial bagi semua.

Kebijakan pasar tenaga kerja aktif (KPTKA) sangat penting untuk mempromosikan kesempatan yang sama dengan memfasilitasi akses pekerjaan bagi yang paling kurang beruntung. Layanan ketenagakerjaan merupakan bagian tak terpisahkan dari KPTKA sebagai mekanisme implementasi. Selain itu, layanan ketenagakerjaan publik dan swasta sangat penting untuk mendukung individu dalam mengelola transisi karier di pasar yang terus berubah, melalui bimbingan karier, pelatihan dan informasi pekerjaan. Pada saat yang sama, mereka berkontribusi untuk memastikan bahwa ekonomi berfungsi lebih baik. Layanan ketenagakerjaan adalah lembaga penting di pasar tenaga kerja yang berkontribusi pada pemberdayaan masyarakat, menghubungkan pencari kerja dengan pemberi kerja dan memainkan peran kunci dalam berfungsinya pasar kerja.

Namun, kami sering menemukan bahwa alat dan pelatihan yang tersedia untuk “pengantar kerja” dalam layanan ketenagakerjaan perlu disesuaikan untuk menghadapi tantangan baru pasar kerja, terkait dengan pekerjaan masa depan, berbagai krisis dan ketegangan geopolitik. Oleh karena itu, ILO memulai prakarsa yang bertujuan menyediakan kumpulan panduan praktis berjudul “Membangun masa depan saya di tempat kerja” untuk mendukung “pengantar kerja”. Publikasi ini tersedia gratis dalam beberapa bahasa di situs web ILO.

Jika Anda seorang “pengantar kerja”, buku panduan ini berarti ditujukan untuk Anda, terutama jika Anda baru saja direkrut. Buku ini bertujuan untuk menyediakan alat yang berharga untuk pekerjaan Anda dalam memberikan layanan ketenagakerjaan. Saya yakin bahwa publikasi ini akan berguna dalam pekerjaan Anda dan akan memperkuat peran Anda dalam institusi layanan ketenagakerjaan.

Sukti DASGUPTA

Kepala Cabang Ketenagakerjaan, Pasar Kerja dan Kaum Muda

Organisasi Perburuhan Internasional – Jenewa

Pendahuluan

Dunia kerja terus berubah. Ekonomi dipaksa untuk beradaptasi dengan tantangan lingkungan, teknologi, demografis, politik dan sosial. Profesi baru tercipta, beberapa menghilang, semua sedang mengalami transformasi. Agar berhasil mengelola transisi dalam karier mereka, pada titik yang berbeda dalam kehidupan kerja mereka, individu membutuhkan nasihat dan bahkan pembinaan. Layanan ketenagakerjaan memainkan peran utama dalam memfasilitasi transisi ini dan dalam menengahi antara penawaran dan permintaan pekerjaan. Jika Anda baru saja mengambil pekerjaan sebagai pengantar kerja, berbanggalah dengan pekerjaan yang akan Anda lakukan. Tindakan Anda akan berdampak pada masa depan profesional dan pribadi banyak individu yang akan Anda beri nasihat dan dukungan.

Panduan ini milik Anda. Secara lebih umum, ini ditujukan untuk semua pihak yang terlibat dalam integrasi profesional, baik dalam layanan ketenagakerjaan publik, asosiasi, agen tenaga kerja swasta atau organisasi pelatihan.

Di sebagian besar negara tidak ada kursus pelatihan untuk mempersiapkan profesi integrasi profesional atau pengantar kerja. Umumnya, kandidat untuk posisi ini berasal dari berbagai latar belakang dan mendapatkan pekerjaan ini karena berada di lokasi tersebut. Dalam kasus terbaik, mereka akan mendapat manfaat dari siklus pelatihan pasca perekrutan untuk menemani mereka di posisi baru mereka. Namun seringkali mereka akan mempelajari profesinya tanpa pelatihan tradisional, hanya dengan mengamati praktik rekan mereka yang lebih berpengalaman.

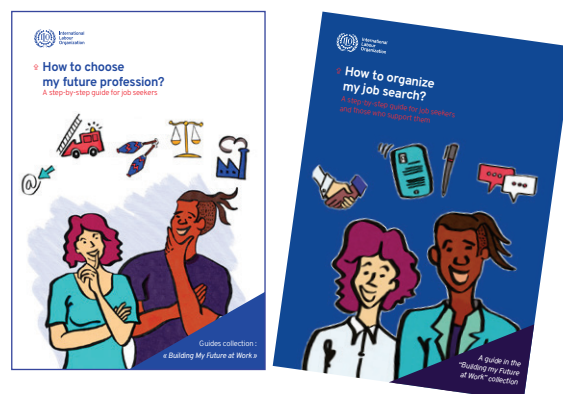
Tujuan dari buku panduan ini adalah untuk memberi Anda elemen-elemen yang akan membantu Anda memahami dan mempraktikkan pekerjaan seorang pengantar kerja. Dirancang dalam tiga bagian yang saling melengkapi, ini memberi Anda kerangka kerja konseptual, elemen metodologis, dan elemen lingkungan. Panduan ini dirancang untuk digunakan bersama dengan dua panduan praktis yang telah diterbitkan oleh ILO (akses gratis ke situs web):

- Bagaimana memilih profesi masa depan saya?
- Bagaimana mengatur pencarian kerja saya

Tentu saja panduan ini tidak lengkap. Ini hanya memberi Anda dasar untuk pekerjaan baru Anda. Buku ini memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukannya, tetapi ini tidak untuk menggantikan kursus pelatihan, yang harus dimiliki setiap pengantar kerja.

Terakhir, seperti dua panduan praktis lainnya, panduan ini dirancang untuk digunakan secara global, tanpa mengacu pada satu negara atau benua mana pun. Setiap orang harus menyesuaikannya dengan konteks dan realitas negara dan lingkungan profesional mereka.

Kami berharap ini akan berguna bagi Anda saat Anda menemukan profesi baru Anda sebagai pengantar kerja dan membangun pondasi praktik profesional Anda.



François DUMORA

Penulis Panduan

Spesialis Layanan Ketenagakerjaan

Narahubung Bimbingan Karier

Organisasi Perburuhan Internasional – Jenewa 2023



Daftar Isi

Kata pengantar	iii
Pendahuluan	1
Bagian 1 Kerangka konseptual	4
1. Pekerjaan masa depan	5
Bekerja: Hak asasi	6
Realitas tenaga kerja di seluruh dunia	6
Dampak krisis terhadap situasi pekerja	7
Ekonomi baru dan percepatan perubahan profesi	8
2. Individu dan pengangguran	11
Siklus reaksi terhadap kehilangan pekerjaan	12
Kelompok rentan	14
3. Mendukung integrasi profesi	17
Layanan ketenagakerjaan	18
Rentang layanan ketenagakerjaan publik (LKP)	19
Fokus pada bimbingan karier	22
Fokus pada pendekatan berbasis keterampilan	24
Fokus pada pasar tenaga kerja	24
4. Profesi konseling	27
Nama dan tempat kegiatan yang berbeda di sektor integrasi profesi	28
Kegiatan pengantar kerja	29
Keterampilan dan pengetahuan pengantar kerja	31
Fokus pada	32
Bagian 2 Elemen metodologis	34
5. Koordinasi layanan untuk pencari kerja	35
Kontak pertama dengan layanan ketenagakerjaan	36
Prinsip dukungan	37
6. Wawancara analisis dan diagnosis	39
Tahapan wawancara	40
Teknik dan sikap untuk melakukan wawancara	44
Contoh pertanyaan untuk tahap analisis	45

7. Dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu	49
Publik mana yang harus didukung terlebih dahulu?	51
Gaya dukungan	51
Tahapan dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu terhadap pekerjaan	54
8. Dukungan dalam memilih profesi	57
Mengenal diri sendiri lebih baik (halaman 2 hingga 6 dari panduan)	59
Menemukan profesi (halaman 7 hingga 12 dari panduan)	60
Memilih profesi masa depan saya (halaman 13 hingga dari panduan)	62
Membangun strategi saya (halaman 17 hingga 20 dari panduan)	64
Dilatih melalui dukungan proyek	65
9. Dukungan dengan pencarian kerja	67
Proyek saya - profil saya (halaman 1 hingga 4 dari panduan)	68
Alat dan teknik pencarian kerja (halaman 5 hingga 15 dari panduan)	69
Memahami dan mengeksploitasi pasar tenaga kerja (halaman 17 hingga 19 dari panduan)	71
Menggunakan Internet dalam pencarian kerja Anda (halaman 21 hingga 28 dari panduan)	72
Mengembangkan strategi pencarian kerja (halaman 29 hingga 33 dari panduan)	73
Mengintegrasikan ke dalam perusahaan (halaman 35 hingga 39 dari panduan)	74
Bagian 3 Elemen lingkungan	76
10. Tindakan dengan perusahaan	77
Pilihan organisasi LKP untuk memenuhi harapan pemberi kerja	78
Peran, pendirian dan aktivitas konselor pemberi kerja yang berdedikasi	80
11. Tindakan dengan kemitraan	83
Mengidentifikasi aktor eksternal	84
Tindakan saling melengkapi	85
Kesimpulan	86
Sumber yang digunakan	87

Bagian 1



KERANGKA KONSEPTUAL

1. Pekerjaan masa depan
2. Individu dan pengangguran
3. Mendukung integrasi profesi
4. Profesi pengantar kerja

1 Pekerjaan masa depan



Bekerja: Hak asasi

Realitas tenaga kerja di seluruh dunia

Dampak krisis terhadap situasi pekerja

Perekonomian baru dan percepatan perubahan profesi

Bekerja: Hak asasi

Pada tanggal 10 Desember 1948, Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa mengadopsi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Pasal 23 yang menyatakan bahwa:

- ▶ Setiap orang berhak atas pekerjaan, atas kebebasan memilih pekerjaan, atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, serta atas perlindungan dari pengangguran.
- ▶ Setiap orang, tanpa diskriminasi apapun, berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- ▶ Setiap orang yang bekerja berhak atas upah yang adil dan menguntungkan yang menjamin kehidupan dirinya dan keluarganya dengan suatu kehidupan yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya."

Oleh karena itu, pekerjaan adalah hak asasi yang harus memungkinkan setiap manusia untuk hidup bermartabat. Organisasi Perburuhan Internasional, yang dibentuk pada 1919, bertanggung jawab untuk membela hak ini. Menyatukan perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja dari 187 negara anggotanya, organisasi ini merundingkan dan menetapkan standar ketenagakerjaan internasional, mengembangkan kebijakan dan merancang program untuk memajukan keadilan sosial dan mempromosikan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki di seluruh dunia.

Realitas tenaga kerja di seluruh dunia

Masih banyak kemajuan yang harus dilakukan.

Saat ini, di seluruh dunia (1)

- ▶ 160 juta anak – 63 juta anak perempuan dan 97 juta anak laki-laki – terlibat dalam pekerja anak. Ini setara dengan lebih dari 1 dari 10 anak di planet kita. Hampir separuh dari mereka melakukan pekerjaan yang secara langsung membahayakan kesehatan, keselamatan, dan perkembangan moral mereka.
- ▶ 40,3 juta orang menjadi korban perbudakan modern, termasuk 24,9 juta kerja paksa dan 15,4 juta dalam kawin paksa. 1 dari 4 korban perbudakan modern adalah anak-anak.
- ▶ Secara rata-rata, perempuan dibayar 23 persen lebih rendah dari rekan laki-laki mereka. Ratusan juta orang menderita diskriminasi di tempat kerja karena warna kulit, muasal etnis atau sosial, agama atau pendapat politik, usia, jenis kelamin, identitas atau orientasi seksual, kecacatan atau karena mereka positif HIV.

Selain situasi yang paling mencolok ini, pasar kerja global dicirikan terutama oleh banyak informalitas, dengan kata lain pekerjaan dilakukan tanpa diberitahukan kepada otoritas yang berwenang, tanpa kerangka hukum atau peraturan dan tanpa perlindungan sosial. Di banyak negara di Selatan, informalitas mencapai 90 persen dari kegiatan ekonomi. Pekerjaan formal adalah pengecualian dan kerentanan menjadi norma. Jadi, memiliki pekerjaan tidak menjamin keluar dari kemiskinan dan sekitar setengah dari populasi dunia hidup setara dengan 2 dolar sehari.

Dalam mengadopsi Agenda Pembangunan Berkelanjutan pada 2015, PBB mengidentifikasi 17 tujuan utama.

Kedelapan tujuan tersebut untuk mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, lapangan kerja dan pekerjaan yang layak untuk semua. Target ini merupakan pedoman kerja ILO selama satu dekade.



Developed in collaboration with TROLLBACK + COMPANY | TheGlobalGoals@trollback.com | +1 212 529 1010
For queries on usage, contact: dpcampaigns@un.org

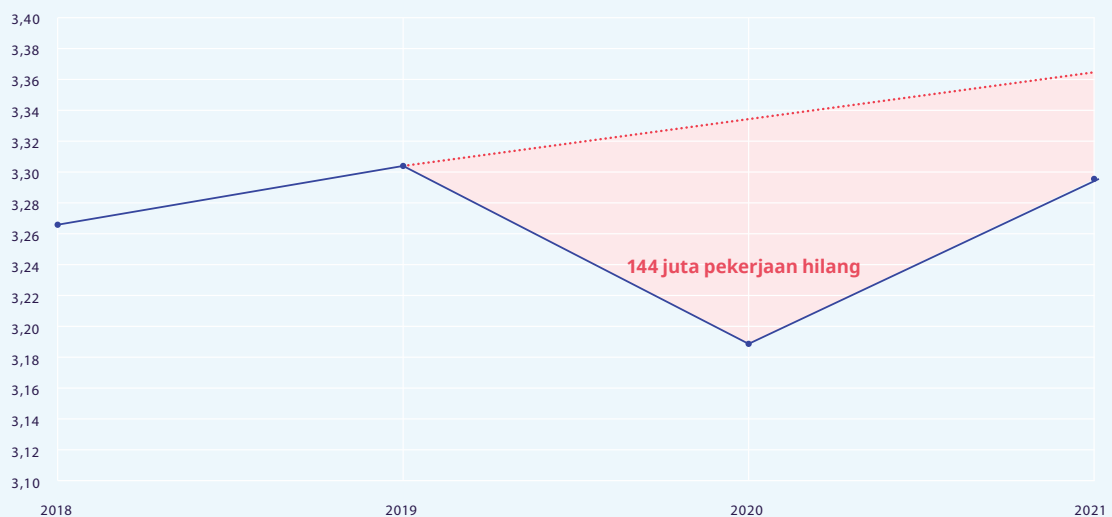
► Dampak krisis terhadap situasi pekerja

Krisis ekonomi, kesehatan dan geopolitik, perang dan konflik berturut-turut secara sistematis telah mendegradasi situasi pekerja. Yang paling terkena dampak selalu populasi yang paling rentan: perempuan, anak muda,

► Kehilangan pekerjaan global dibandingkan dengan skenario “tanpa pandemi”, 2018–2021

Pekerjaan dinyatakan dalam miliaran orang

— Skenario referensi Skenario “Tidak Ada Pandemi”»



Sumber: Observatorium ILO: COVID-19 dan dunia kerja. Edisi ketujuh.

penyandang disabilitas, pengungsi dan migran. Menurut Observatorium ILO, lebih dari 144 juta pekerjaan hilang secara global akibat krisis COVID-19 antara tahun 2019 dan 2021 (2).

Tetapi krisis iklim mungkin merupakan tantangan terbesar di zaman kita. Karena degradasi lingkungan yang ditimbulkannya, perubahan iklim menimbulkan risiko yang cukup besar bagi perekonomian dengan mengurangi produktivitas dan menghancurkan lapangan kerja.

Kekeringan, gelombang panas, badai hujan lebat, siklon tropis, naiknya permukaan air laut, peningkatan suhu dan perubahan pola curah hujan, semuanya menggusur pekerja, mengganggu aktivitas bisnis, merusak peralatan dan infrastruktur bisnis, serta berdampak negatif terhadap produktivitas, pasar kerja dan lapangan kerja. Selain itu, seperti dalam semua krisis, dampaknya secara tidak proporsional berdampak pada yang paling rentan, terutama perempuan.

Meskipun situasinya mungkin tampak sangat suram, yang terpenting adalah bersiap menghadapinya, paling tidak karena perjuangan melawan perubahan iklim juga dapat menciptakan banyak lapangan kerja. Menurut laporan ILO 2019 (3), mengganti bahan bakar fosil dengan energi terbarukan dan mempromosikan ekonomi sirkular, yang melibatkan penggunaan sumber daya secara berkelanjutan dan dapat didaur ulang, akan menciptakan lebih dari 103 juta pekerjaan baru di seluruh dunia.

► Perekonomian baru dan percepatan perubahan profesi

Ciri utama pekerjaan masa depan adalah percepatan yang intens dalam evolusi profesi, yang terutama terkait dengan inovasi teknologi. Semua sektor dan hampir semua profesi dipengaruhi oleh kemungkinan yang ditawarkan oleh teknologi digital. Banyak profesi berubah, yang lain menghilang dan yang baru terciptakan.



Sumber: ILO – Forum Lapangan Kerja Muda Global – Abuja, Nigeria, 2019

Di jantung evolusi profesi, kita dapat semakin membedakan pentingnya lima sektor ekonomi yang akan menjadi semakin penting selama beberapa dekade mendatang:

- ▶ **Ekonomi digital (platinum):** ini mencakup Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), termasuk sektor komputasi, elektronik dan telekomunikasi, serta semua penggunaan yang dihasilkan oleh internet, aplikasi dan jejaring sosial.
- ▶ **Ekonomi hijau:** ini termasuk kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa untuk perlindungan lingkungan atau pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan, serta kegiatan tradisional yang mengubah praktik mereka untuk kualitas lingkungan yang lebih baik.
- ▶ **Ekonomi biru:** ini terdiri dari penggunaan berkelanjutan sumber daya laut untuk pertumbuhan ekonomi, peningkatan pendapatan dan pekerjaan serta ekosistem laut yang sehat: makanan laut, transportasi, pariwisata, energi, pembuatan kapal dan sebagainya.
- ▶ **Ekonomi perawatan (ungu):** Didorong oleh demografi global, kebutuhan pengasuhan anak dan perawatan lansia meningkat di seluruh dunia, menghasilkan banyak pekerjaan selama beberapa tahun mendatang.
- ▶ **Ekonomi kreatif (oranye):** Rangkaian kegiatan yang terdiri dari mentransformasi ide menjadi barang dan jasa budaya. Penggandaan media komunikasi, rekreasi dan pertukaran budaya memberikan bobot ekonomi yang belum pernah terjadi sebelumnya pada ide dan produksi intelektual.

Para profesional ketenagakerjaan perlu menyadari konteks ini untuk mendukung pekerja dan pencari kerja dalam realitas baru ini.

Hari-hari di mana “pekerjaan merupakan pekerjaan seumur hidup di perusahaan yang sama” sudah tidak ada lagi. Saat ini, diperkirakan setiap pekerja harus berganti pekerjaan dan/atau profesi setidaknya lima kali selama karier mereka. Angka ini cenderung meningkat secara teratur. Oleh karena itu, setiap pekerja harus mengikuti perkembangan terbaru di sektor mereka terkait aktivitas dan profesi mereka. Mereka harus terus meningkatkan keterampilan agar tidak tertinggal oleh perkembangan teknologi dan mampu bangkit kembali untuk menghadapi keadaan yang tidak terduga. Secara umum, mereka harus tetap waspada terhadap peluang yang akan menjadi dasar untuk beralih keterampilan ke posisi dan profesi lain. Pekerja harus menjadi pilot kehidupan profesional mereka dan bukan sekadar penumpang.

▶ 2 Individu dan Pengangguran



Siklus reaksi terhadap kehilangan pekerjaan

Kelompok rentan

Selama “30 tahun kejayaan”, seperti yang dikenal di Perancis (1945 hingga 1975), ketika ekonomi banyak negara berkembang pesat dan lapangan kerja berlimpah, situasi pengangguran sering dipandang sebelah mata. Dapat dikatakan bahwa para penganggur dianggap kurang beruntung dan tidak berdaya atau malas dan hanya mengandalkan hidup dari masyarakat. Kemudian datanglah krisis ekonomi dan pengangguran massal terjadi, hampir seperti kelaziman.

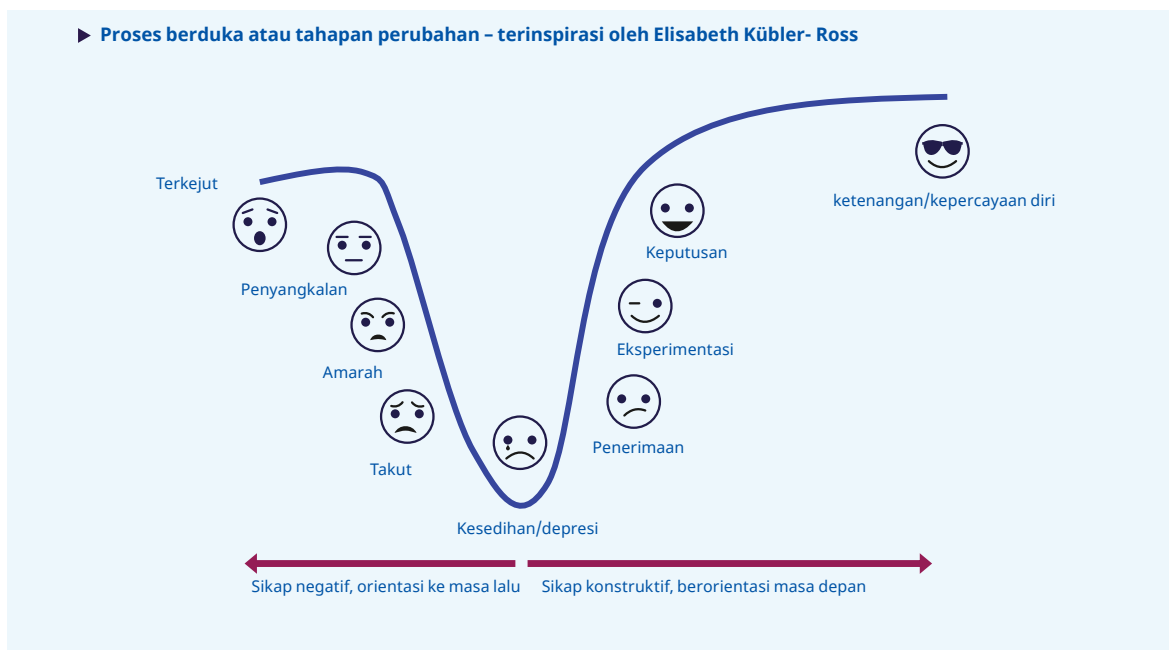
Saat ini, bahkan ketika ekonomi membaik, tidak ada yang kebal terhadap kehilangan pekerjaan. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, pasar kerja begitu cair, dan pekerjaan berubah begitu cepat, sehingga hanya sedikit orang yang tidak mengalami periode pengangguran sekali atau lebih dari sekali selama karier mereka. Jika diantisipasi, maka situasi transisi ini dapat dianggap sebagai jeda, tahapan yang dapat digunakan untuk memberikan arah baru dalam karier seseorang, untuk pindah ke sektor lain, atau bahkan profesi lain, dan untuk mengembangkan keterampilan baru. Namun, kehilangan pekerjaan seringkali tidak diantisipasi oleh individu. Ini sering dianggap sebagai trauma.

► Siklus reaksi terhadap kehilangan pekerjaan

Bagi kita semua, memiliki pekerjaan adalah sumber penghasilan pertama dan utama yang memungkinkan kita untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari yang tidak dapat dihindari (pangan, perumahan, pendidikan anak, kesehatan dan sebagainya). Selain memenuhi kebutuhan primer ini, pekerjaan juga berkontribusi pada pengembangan dan pemenuhan diri. Pekerjaan memberikan status sosial dan identitas. Oleh karena itu, ini merupakan elemen penting dari kesejahteraan psikologis.

Inilah sebabnya mengapa pengumuman pemutusan hubungan kerja (PHK) dan datangnya masa kehilangan pekerjaan bisa sangat sulit bagi setiap individu: ketakutan akan situasi keuangan seseorang, kecemasan tentang ketidakpastian apakah bisa mendapatkan pekerjaan dengan cepat, hilangnya identitas dan sebagainya.

Orang yang baru kehilangan pekerjaan akan melalui fase emosional yang intens sebelum dapat “berduka” akibat kehilangan pekerjaan, maju dan bangkit kembali. Karya psikiater Amerika-Swiss Elisabeth Kübler-Ross dapat menjadi literatur rujukan tentang hal ini. Dia mengidentifikasi tahapan proses berduka karena kehilangan orang yang dicintai, yang dialihkan kepada kehilangan pekerjaan dan secara lebih umum ke situasi perubahan apa pun.



Diasumsikan bahwa setiap individu pasti melewati berbagai tahapan proses ini. Perbedaan antara individu adalah waktu yang dihabiskan pada setiap tahap. Untuk beberapa mungkin hanya beberapa menit, untuk yang lain bisa beberapa hari, minggu atau bulan. Beberapa orang secara permanen terjebak dalam tahap penyangkalan, kemarahan atau kesedihan, sehingga tenggelam ke dalam fase depresi.

1. Kekagetan: Individu mengalami pengumuman pemecatan sebagai sesuatu yang brutal. Mereka tidak mengerti apa yang terjadi pada mereka. Mereka kaget.
2. Penyangkalan: Mereka dalam penyangkalan. Mereka tidak dapat menerima kenyataan sudah mengalami PHK. Mereka dijejali dengan perasaan ketidakadilan. "Tidak mungkin" – "Mengapa saya?"
3. Amarah: Mereka melampiaskan amarahnya, dan terkadang menimpakan kesalahan pada orang lain.
4. Ketakutan: Mereka takut akan masa depan mereka; takut bahwa mereka tidak akan dapat menemukan pekerjaan lain; takut bahwa mereka tidak akan mampu menutupi pengeluaran mereka; dan seterusnya.
5. Depresi/kesedihan: Mereka merasa tidak berdaya dan akhirnya pasrah dan/atau mengeluh. Tahapan ini istimewa karena menutup fase kurva ke bawah. Pada titik inilah individu memahami sifat perubahan yang tak terhindarkan: apakah mereka menyetujuinya dan menerima dampaknya pada kehidupan sehari-hari mereka, atau mereka tetap terjebak dalam frustrasi mereka.
6. Penerimaan: Pada awal fase naik, mereka mulai mengubah sudut pandang mereka. Mungkin perubahan bukan merupakan hal buruk?
7. Eksperimentasi: Melalui eksperimen, mereka mengidentifikasi peluang dan keuntungan dari situasi baru ini. Mereka dapat memanfaatkan ini untuk bangkit kembali.
8. Keputusan: Ini saatnya mereka mendapatkan pemahaman baru tentang hilangnya pekerjaan mereka. Mereka telah berdamai dengan masa lalu mereka dan sekarang melihat ke masa depan. Ini adalah waktu untuk mempertimbangkan harapan dan keinginan Anda sehubungan dengan pekerjaan. "Apakah saya akan melanjutkan dengan cara ini? Haruskah saya melakukan sesuatu yang lain?" dan seterusnya.
9. Ketenangan dan kepercayaan diri: Perubahan ini akhirnya dipahami. Individu telah mencapai ketenangan dan keyakinan mengenai situasi baru mereka. Mereka sangat antusias dengan proyek baru mereka.

Sangat penting bagi para profesional ketenagakerjaan untuk sepenuhnya menyadari proses kesedihan ini sehubungan dengan kehilangan pekerjaan, untuk mempertimbangkannya saat menyambut pencari kerja baru. Bergantung pada fase di mana mereka menemukan diri mereka sendiri, individu tersebut akan lebih atau kurang siap, secara psikologis, untuk berinvestasi dalam tahapan kembali kerja.

► Kelompok rentan

Walaupun pasal 1 Deklarasi Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa “Semua manusia dilahirkan merdeka dan memiliki martabat dan hak yang sama”, fakta menunjukkan bahwa hak yang sama ini belum didapati di pasar kerja, karena ini adalah pasar dan bekerja menurut hukum penawaran dan permintaan. Dengan demikian, mereka yang paling berkualitas dan berpengalaman, serta berpengetahuan dan berpengaruh dan seterusnya, memiliki keunggulan kompetitif. Dalam perebutan pekerjaan ini, mereka yang tetap tidak memiliki solusi pekerjaan yang layak seringkali orang yang sama: yakni kaum muda tanpa pengalaman, perempuan, warga lanjut usia, penyandang disabilitas, migran dan pengungsi, etnis minoritas, kelompok LGBT dan sebagainya

Peran layanan ketenagakerjaan publik adalah untuk mempromosikan kesetaraan dan inklusi di pasar kerja. Sebagai layanan publik, maka akan memberikan perhatian khusus kepada kelompok rentan ini dan menerapkan kebijakan aktif untuk membimbing mereka dan mempromosikan akses mereka ke pekerjaan.

► **Orang muda (berusia antara 15 hingga 24 tahun menurut definisi PBB):**

Di mana pun benuanya, pengangguran kaum muda masih lebih tinggi dalam penduduk secara keseluruhan.

Akses ke pekerjaan pertama adalah kendala utama.

Situasi kaum muda yang telah meninggalkan sistem sekolah dan tidak bekerja atau dalam pelatihan (dikenal dengan akronim NEET) menjadi perhatian khusus bagi pemerintah, yang menerapkan langkah-langkah khusus untuk mendukung mereka, seperti “Jaminan Pemuda” dibuat. oleh negara-negara Uni Eropa.

- **Perempuan:** Perempuan lebih sulit memasuki pasar kerja karena kombinasi hambatan, seringkali berakar dari tatanan sosial: kurangnya akses ke pendidikan, beban membesarkan anak dan mengurus rumah tangga, dan terbatasnya akses ke pekerjaan tertentu. Meskipun situasi ketenagakerjaan perempuan telah lebih baik secara dramatis selama 50 tahun terakhir, kesenjangan masih tetap ada. Kesetaraan gender dalam akses ke pekerjaan harus menjadi pilar utama kebijakan ketenagakerjaan dan semua diskriminasi harus dilawan; ini dimulai dengan pernyataan bahwa profesi tidak memiliki jenis kelamin. Semua pekerjaan harus dapat diakses secara setara oleh perempuan dan laki-laki!



- **Senior:** Dalam dunia kerja, istilah “senior” digunakan dalam dua hal:

- Untuk mengenali tingkat keahlian yang tinggi dalam sebuah profesi, terutama karena beberapa tahun pengalaman profesional. Misalnya: “konsultan senior”
- Atau untuk menunjuk kelompok umur: biasanya pekerja yang memasuki dekade terakhir sebelum usia pensiun. Beberapa fenomena mempengaruhi kelompok-kelompok ini, menghambat retensi atau akses mereka ke pekerjaan:

- ✓ Karena senioritas mereka di perusahaan, tingkat gaji mereka seringkali lebih tinggi dari rata-rata pekerja.

Mereka seringkali menjadi korban pertama dari rencana efisiensi.

- ✓ Dalam pekerjaan yang menuntut fisik, mereka sering merasa sulit untuk tetap bekerja hingga usia pensiun karena sakit atau sakit fisik.
- ✓ Perubahan teknologi juga menjadi kendala untuk mempertahankan mereka ketika perusahaan dan pekerja belum dapat memperbarui keterampilan hingga penghujung karier mereka.

Negara-negara utara adalah yang paling terdampak oleh penuaan populasi dan fenomena setengah pengangguran orang tua. Mereka berusaha mengembangkan kebijakan insentif agar mereka tetap bekerja sampai usia pensiun.

- **Penyandang disabilitas:** Menurut Konvensi ILO No. 159, diadopsi pada 1983, “istilah penyandang disabilitas berarti seorang individu yang prospeknya untuk mendapatkan, mempertahankan dan mendapatkan kemajuan dalam pekerjaan yang sesuai berkurang secara substansial sebagai akibat dari gangguan fisik atau mental yang terlihat.” Konvensi yang sama ini, yang telah diratifikasi oleh 85 negara di seluruh dunia, mendorong kebijakan tentang:

- Rehabilitasi vokasi penyandang disabilitas.
- Langkah-langkah positif yang ditujukan untuk kesempatan yang sama dan promosi peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas di pasar kerja terbuka.

Dalam praktiknya, kebijakan negara untuk mempromosikan akses pekerjaan bagi penyandang disabilitas terutama didasarkan pada tiga strategi:

- Mewajibkan perusahaan dan pemerintah untuk memiliki persentase minimum orang dengan disabilitas di tempat kerja mereka.
- Menerapkan insentif untuk mempekerjakan atau mempertahankan penyandang disabilitas dalam pekerjaan: penyesuaian tempat kerja, bantuan keuangan dan sebagainya.
- Membuat dan mensubsidi struktur kerja khusus untuk mengakomodasi, kondisi yang sesuai, orang-orang yang disabilitasnya terlalu parah sehingga dapat dipertimbangkan untuk bekerja di perusahaan tradisional.

- **Migran dan pengungsi:** Sejarah manusia terbangun oleh migrasi. Kelaparan dan ketidakamanan, sering disebabkan oleh perang atau bencana iklim, selalu menjadi alasan utama orang mengungsi ke wilayah yang dianggap lebih menguntungkan. Fenomena tersebut berlanjut di zaman kita dan kemungkinan besar akan meningkat sebagai akibat dari perubahan iklim global. Meskipun kita semua adalah keturunan para migran, penerimaan dan integrasi populasi ini ke dalam masyarakat dan ekonomi negara tujuan seringkali bermasalah. Bergantung pada undang-undang, mereka tidak selalu diizinkan bekerja. Layanan ketenagakerjaan berperan dalam mengembangkan kebijakan humanistik untuk mengintegrasikan populasi ini ke dalam pekerjaan yang layak



▶ 3 Mendukung integrasi profesi



Layanan ketenagakerjaan

Rentang LKP

Fokus pada bimbingan karier

Fokus pada pendekatan berbasis keterampilan

Fokus pada pasar kerja

Integrasi pasar kerja adalah proses yang memungkinkan seseorang untuk “menemukan tempatnya” di pasar kerja; dengan kata lain, menemukan aktivitas profesional yang sesuai dengan ambisi dan keterampilan mereka, untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan proyek mereka.

Menurut Claude TROTTIER, Louise LAFORCE dan Renée CLOUTIER (5), tiga kriteria yang mencirikan integrasi profesional yang berhasil adalah: stabilitas dalam pekerjaan yang ditemukan, pelatihan/pekerjaan yang cocok dan konstruksi identitas profesional. Poin ketiga ini harus ditekankan. Memang, integrasi profesional tampaknya merupakan proses sosialisasi. Ini akan memungkinkan orang muda untuk benar-benar melangkah ke jenjang dewasa dan mendapatkan pengakuan tertentu oleh rekan-rekan mereka melalui identifikasi dengan profesi dan lingkungan profesional, oleh karena itu, salah satu tantangan integrasi profesional adalah memungkinkan integrasi ke dalam masyarakat.

Adapun kriteria stabilitas, yang sering dipahami sebagai menandatangani kontrak kerja jangka panjang, telah lama menjadi prasyarat keberhasilan integrasi. Ini mungkin tidak banyak terjadi hari ini, karena kita tahu bahwa pasar kerja sedang mengalami perubahan dan kehidupan profesi terdiri dari banyak tahapan. Selain itu, banyak anak muda yang tidak lagi ingin terikat perjanjian kerja permanen. Mereka lebih suka beberapa kontrak pendek dan pengalaman hidup. Generasi Y dan Z sejak lahir selalu memahami bahwa dunia kerja hanya menjanjikan pengangguran dan kesulitan; karena itu prospek perjanjian kerja permanen bukanlah cita-cita mereka. Tanpa keyakinan akan kepastian masa depan, banyak anak muda lebih memilih untuk hidup di saat ini, baik dalam kehidupan pribadi maupun di tempat kerja, dan lebih memilih untuk ‘beralih’ dari kontrak ke kontrak. Mereka tetap terintegrasi secara profesional, jika situasi ini sesuai dengan pilihan yang tidak dibatasi.

Layanan ketenagakerjaan

Bergantung pada negara dan konteksnya, “galaksi” organisasi yang terlibat dalam dukungan integrasi profesional dapat bervariasi tetapi umumnya luas (lihat Bab 11) dan terdiri dari entitas yang generalis atau spesialis dalam sektor masyarakat atau aktivitas tertentu. Dalam kebanyakan kasus, LKP adalah pilar utama.

Pemusatan LKP diberikan oleh Konvensi ILO No. 88 (6). Diadopsi pada 1948 dan diratifikasi oleh 92 negara, dengan sangat tepat mendefinisikan kewajiban pemerintah untuk menyebarkan layanan pekerjaan publik lokal gratis,

Pasal 1

1. Setiap Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang memberlakukan Konvensi ini harus mempertahankan LKP gratis atau mendorong mempertahankannya.
2. Tugas penting dari layanan ketenagakerjaan untuk mencapai, bekerja sama, jika ada, dengan badan-badan publik dan swasta lain yang berkepentingan, pengorganisasian pasar kerja yang sebaik mungkin sebagai bagian tak terpisahkan dari program nasional untuk mengamankan dan mempertahankan kesempatan kerja penuh dan untuk mengembangkan dan memanfaatkan tenaga kerja produktif.

Sumber: Dikutip dari Konvensi ILO No. 188.

Pasal 2

Layanan ketenagakerjaan adalah sistem nasional kantor tenaga kerja di bawah kendali pemerintah nasional.

Pasal 3

1. Sistem tersebut harus mencakup jaringan kantor lokal dan, jika sesuai, kantor regional, yang jumlahnya cukup untuk melayani setiap wilayah geografis negara dan berlokasi strategis bagi pemberi kerja dan pekerja.

dalam bentuk jaringan agen yang dikerahkan di seluruh negeri, memastikan organisasi pasar tenaga kerja sebaik mungkin, untuk mempromosikan pekerjaan penuh.

Bagi pemerintah, layanan ketenagakerjaan adalah alat yang berharga dan sangat diperlukan untuk menangani salah satu masalah paling bermasalah di masyarakat kita: pengangguran. Ini adalah strategi untuk memperhatikan mereka yang paling membutuhkan dan menerapkan kebijakan pasar kerja yang aktif.

Oleh karena itu, ini adalah instrumen untuk keadilan sosial.



Tugas Pokok LKP:

- ▶ Membantu mengurangi pengangguran dan memperkuat ekonomi:
 - ▶ Melalui intermediasi, memfasilitasi pertemuan pemberi kerja dan pencari kerja
 - ▶ Melalui program pengembangan keterampilan, mempromosikan pencocokan penawaran dan permintaan.
- ▶ Mempromosikan kesetaraan di pasar kerja untuk kelompok yang paling rentan
 - ▶ Menyediakan transparansi dengan menyebarkan informasi tentang realitas pasar kerja
 - ▶ Menasihati/mendukung yang kurang mandiri
 - ▶ Mempromosikan bimbingan karier
 - ▶ Mengatur pasar dengan insentif untuk mempekerjakan kelompok prioritas: anak muda, perempuan, senior warga negara, penyandang disabilitas dan sebagainya.

▶ Rentang LKP

Meskipun ditulis pada 1948, Konvensi No. 88 masih sangat relevan sehubungan dengan uraian (pasal 6) tentang berbagai layanan yang akan disediakan oleh LKP:

- ▶ Pendaftaran pencari kerja
- ▶ Intermediasi
- ▶ Penilaian keterampilan
- ▶ Bimbingan karier
- ▶ Pelatihan
- ▶ Pendaftaran dan pemrosesan penawaran pekerjaan
- ▶ Mobilitas profesional
- ▶ Mobilitas geografis

- ▶ Mobilitas internasional
- ▶ Informasi pasar kerja
- ▶ Asuransi kehilangan pekerjaan

LKP memiliki dua klien, pencari kerja dan pemberi kerja. Selama beberapa dasawarsa, layanan yang ditawarkan telah disempurnakan untuk memenuhi kebutuhan setiap klien, berdasarkan pendekatan segmentasi. Ini berarti bahwa tidak semua orang memiliki kebutuhan yang sama dan karena itu layanan yang ditawarkan perlu memiliki tingkat yang berbeda, tergantung pada kebutuhan individu dan tingkat otonomi.

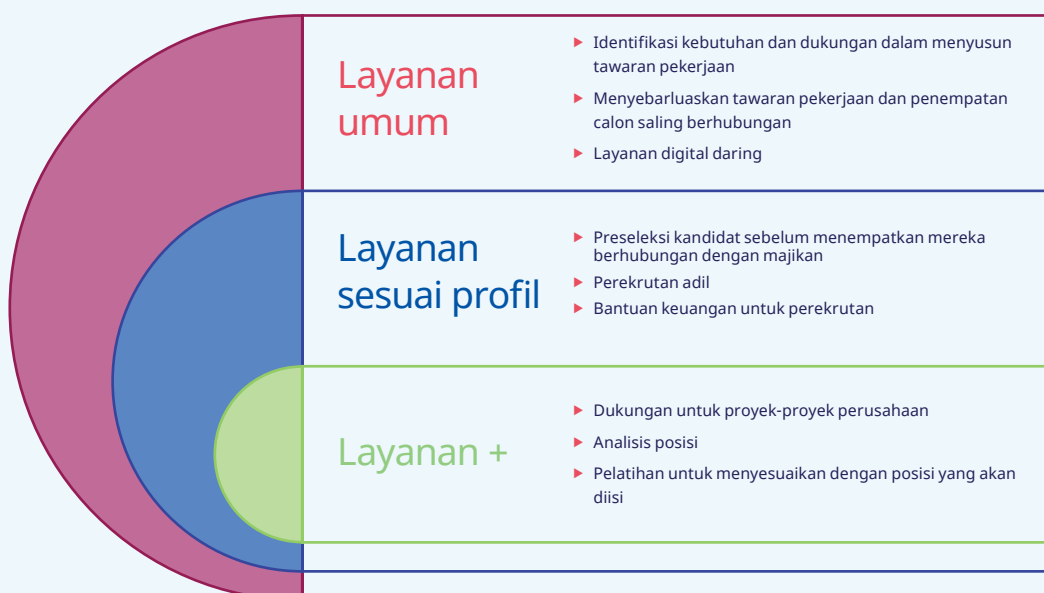
Jenis layanan yang sering ditawarkan kepada pencari kerja oleh LKP:

Logika yang sama digunakan untuk layanan kepada pemberi kerja. Memang bisa dimaklumi bahwa dukungan yang akan diberikan kepada seorang perekrut akan berbeda-beda, tergantung apakah itu perusahaan kerajinan dengan 6 pekerja atau UKM (usaha kecil dan menengah) dengan 220 pekerja dan departemen rekrutmennya sendiri.



Jenis layanan yang sering ditawarkan kepada pemberi kerja oleh LKP:

Namun, perlu dicatat bahwa prioritas LKP seringkali lebih diarahkan pada pencari kerja. Tawaran layanan untuk pemberi kerja umumnya kurang berkembang, tetapi juga kurang digunakan. LKP yang kurang dimanfaatkan oleh pemberi kerja merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi oleh layanan ini. Memang, untuk memenuhi peran mereka sebagai perantara dan bertindak efektif di pasar kerja, LKP perlu memiliki kumpulan data tawaran pekerjaan. Jika volume tawaran pekerjaan yang dipercayakan pemberi kerja kepada LKP terlalu rendah, sistem tidak dapat berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, LKP menghadapi tantangan besar dalam meyakinkan pemberi kerja untuk mempercayakan perekrutan kepada mereka. Untuk melakukan ini, pemberi kerja harus mengetahui penawaran LKP dan yakin akan kemampuannya untuk memberikan tanggapan yang relevan dan berkualitas dalam kerangka waktu yang wajar. Meningkatkan layanan yang mereka berikan kepada pemberi kerja merupakan salah satu tantangan utama LKP di tahun-tahun mendatang, terutama dalam konteks kekurangan tenaga kerja di beberapa sektor ekonomi.

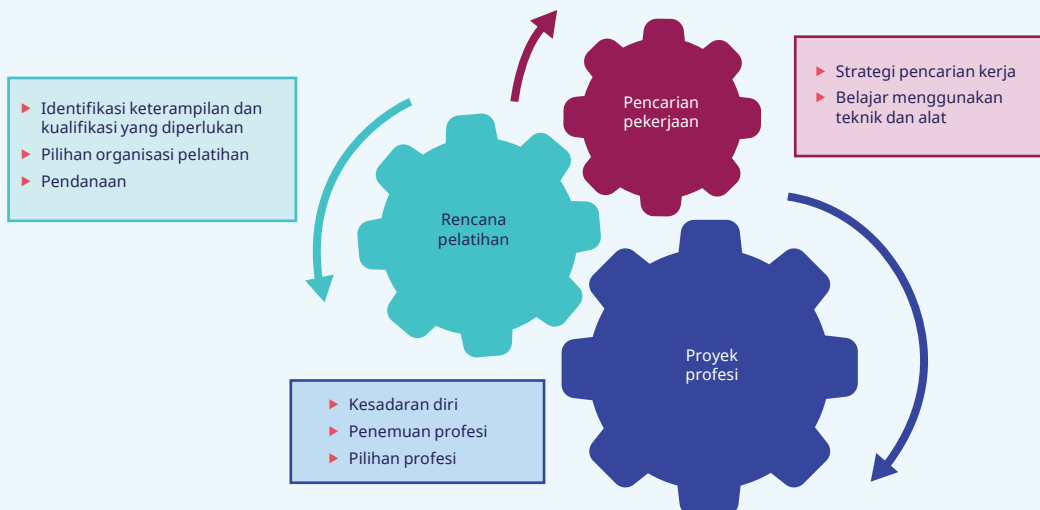


► Fokus pada bimbingan karier

Tergantung pada negara, budaya dan bahasa, istilah “bimbingan karier” mencakup berbagai layanan dan kegiatan:

- Paling tidak, ini akan terkait dengan mendukung individu dalam “mendefinisikan proyek profesi mereka”; dengan kata lain, merefleksikan pilihan profesi masa depan mereka.
- Hal ini sering disertai dengan nasihat tentang bagaimana mengembangkan rencana pelatihan yang dibutuhkan untuk membuat proyek ini menjadi sebuah kenyataan.
- Akhirnya, terutama di negara-negara berbahasa Inggris, konsep tersebut dapat mencakup dukungan untuk pelaksanaan proyek, khususnya mengenai strategi dan teknik pencarian kerja.

► Berbagai komponen bimbingan karier



Menurut UNESCO (7), praktik bimbingan karier didasarkan pada prinsip-prinsip berikut:

1. Manusia memiliki kapasitas dan kesempatan untuk membuat pilihan terkait karier mereka. Kisaran pilihan sebagian tergantung pada situasi sosial, ekonomi dan budaya individu.
2. Opsi dan pilihan ini harus terbuka untuk semua, tanpa memandang jenis kelamin, kelas sosial ekonomi, agama, disabilitas, orientasi seksual, usia atau latar belakang budaya.
3. Pilihan karier terbuka untuk individu sepanjang hidup mereka.
4. Selama hidup mereka, manusia biasanya mengambil berbagai peran dalam dunia kerja, yang mungkin dibayar atau tidak.
5. Pengantar kerja membantu individu untuk belajar, mengejar dan mencapai tujuan karier para individu tersebut.
6. Pada dasarnya ada empat elemen bimbingan karier:
 - Membantu individu menjadi lebih sadar akan minat, nilai dan kemampuan mereka, serta kepribadian mereka sendiri.
 - Memberikan siswa akses ke sumber daya sehingga mereka dapat memperoleh informasi yang lebih baik tentang bidang dan profesi.
 - Melibatkan siswa dalam proses pengambilan keputusan sehingga mereka dapat memilih karier yang sesuai dengan bidang minat, nilai, kemampuan dan kepribadian mereka sendiri.
 - Membantu individu mengelola karier mereka dengan baik (termasuk mengelola transisi antar tahap dan menyeimbangkan berbagai peran sosial mereka) dan menjadi pembelajar seumur hidup dengan meningkatkan pengembangan profesi mereka sepanjang hidup mereka.
7. Alasan mengapa individu memasuki pekerjaan tertentu berbeda-beda sesuai dengan kepentingannya mereka melekat baik pada preferensi pribadi dan bidang minat atau pada pengaruh eksternal, seperti tren pasar kerja atau harapan orang tua.
8. Memilih karier bukanlah sebuah keputusan tunggal dalam kehidupan seseorang melainkan sebuah proses berkelanjutan yang dapat terjadi pada usia berapa pun.
9. Semua profesi berguna dan berkontribusi pada kesuksesan dan kesejahteraan masyarakat.

Setiap individu harus bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya, tanpa batasan atau diskriminasi. Penting untuk dipahami bahwa bimbingan karier tidak hanya untuk lulusan sekolah.

Kehidupan kerja umumnya berlangsung lebih dari 40 tahun. Oleh karena itu, setiap individu harus membuat pilihan di sepanjang karier, mengelola transisi dan melatih serta mengarahkan diri mereka sendiri sepanjang hidup mereka. Mengetahui bagaimana mengorientasikan diri adalah keterampilan yang harus dimiliki setiap orang untuk mengurangi dampak liku-liku kehidupan.

Di bidang bimbingan karier, peran layanan ketenagakerjaan adalah.

- ▶ Untuk memberikan informasi tentang profesi, tren dan realitas di pasar kerja
- ▶ Untuk memberikan saran dan dukungan kepada individu kapan pun diperlukan
- ▶ Untuk membantu individu memperoleh kompetensi dalam mengorientasikan diri secara mandiri untuk menjadi yang terbaik mengelola transisi yang akan mereka hadapi selama karier mereka.

► Fokus pada pendekatan berbasis keterampilan

Percepatan perubahan di pasar kerja mengubah profesi dengan cepat.

Sistem pendidikan dan pelatihan vokasi seringkali tidak cukup responsif untuk mengadaptasi kurikulum dan silabus. Ijazah dengan demikian kehilangan relevansi dan nilai pentingnya dibandingkan keterampilan yang diperoleh dan dipraktikkan. “Pendekatan berbasis keterampilan” berarti melampaui ijazah untuk fokus pada keterampilan dan kemampuan melakukan dalam situasi profesi. Sebuah survei terhadap perusahaan di Perancis menunjukkan bahwa 57 persen perekrut terutama melihat keterampilan perilaku dalam fase seleksi, sebelum keterampilan teknis.

► 3 keterampilan yang paling dicari oleh perekrut



► Fokus pada pasar kerja

Apakah pekerjaan merupakan komoditas seperti yang lain? Penggunaan ungkapan “pasar kerja” memang dapat membuat orang percaya bahwa harga satu jam kerja harus ditetapkan, seperti harga satu ton gandum, menurut hukum pasar, dengan mencari keseimbangan antara penawaran kerja (ditawarkan oleh pekerja) dan permintaan kerja (diajukan oleh pemberi kerja). Ini adalah tesis yang dipertahankan oleh ahli teori ekonomi neoklasik, yang muncul pada akhir abad ke-19. Mereka menganjurkan persaingan murni dan sempurna yang akan menghilangkan pengangguran dan mencapai lapangan kerja penuh. Untuk neoklasik (Pareto, Marshall, Friedman, dan lainnya), pasar kerja harus mengatur sendiri dan harus ada total fleksibilitas upah. Oleh karena itu, mereka mencela segala hambatan terhadap pasar ini, seperti peraturan tentang jam kerja mingguan atau pemecatan, penetapan upah minimum, atau pengenalan tunjangan sosial apa pun yang dapat mendorong pengangguran sukarela.

Namun pekerja bukanlah berton-ton biji-bijian. Mereka adalah manusia yang berhak atas pekerjaan yang layak. Ketika teori neoklasik diterapkan, para pekerja akhirnya terpaksa harus menerima harga per jam dan kondisi kerja yang tidak memungkinkan mereka untuk hidup layak. Apalagi ada ketidakseimbangan dalam negosiasi antara pengusaha dan pekerja (8). Sendirian, pekerja sering menjadi pihak yang dirugikan dalam negosiasi. Situasi mereka yang sering rentan biasanya tidak memungkinkan mereka untuk menegosiasikan keterampilan mereka dengan harga yang wajar. Kerentanan mereka memaksa mereka harus menerima kondisi yang lebih rendah. Regulasi diperlukan dan harus dalam bentuk intervensi negara. Hal ini didukung oleh teori-teori yang dikembangkan oleh John Maynard Keynes, terutama dalam bukunya “Teori Umum Pekerjaan, Kepentingan dan Uang”.

Pada 1919, pada akhir Perang Dunia Pertama dan pada kesempatan Perjanjian Versailles, Organisasi Perburuhan Internasional dibentuk atas dasar gagasan bahwa tidak akan ada perdamaian abadi dan universal tanpa keadilan sosial. Sebagian besar kerja Organisasi Perburuhan Internasional selama 100 tahun terakhir mencakup negosiasi aturan hukum perburuhan internasional untuk mengatur pasar, melindungi pekerja dan mempromosikan pekerjaan yang layak. Sebanyak 190 konvensi internasional telah disetujui oleh perwakilan tripartit pemerintah, pengusaha dan pekerja. Konvensi-konvensi ini melarang kerja paksa, memerangi pekerja anak dan diskriminasi, dan mengadvokasi hak untuk berserikat, hak atas hari libur yang dibayar, penetapan upah minimum dan jumlah maksimum jam kerja per

minggu dan sebagainya. Setiap negara anggota diundang untuk meratifikasi konvensi ini dan mengintegrasikannya ke dalam undang-undang ketenagakerjaan nasionalnya.

Oleh karena itu, peraturan negara dan perundingan bersama antara mitra sosial diperlukan di pasar kerja, untuk memastikan hubungan yang adil saat menegosiasikan kontrak kerja dan untuk menghindari penyalahgunaan. Dengan mempertimbangkan keterbatasan ini, rasio penawaran/permintaan tetap menjadi faktor pasar yang penting.

Hal ini sering terlihat pada apa yang disebut kekurangan pekerjaan di banyak sektor (TI, kesehatan, katering, dan sebagainya), di mana kelangkaan tenaga operasional yang terlatih telah menyebabkan peningkatan tingkat upah yang ditawarkan oleh pemberi kerja.

Oleh karena itu, tenaga kerja bukanlah komoditas seperti yang lain, tetapi ia bereaksi terhadap hukum pasar, yang harus dibingkai oleh batasan peraturan dan kesepakatan paritas untuk menghindari penyalahgunaan.

Profesi konselor ada di banyak bidang profesi baik di sektor pasar maupun non-pasar. Apakah bekerja di toko buku, rumah duka, pertanian atau pengerah tenaga kerja, konselor selalu memainkan peran yang sama. Seorang ahli di bidangnya, mereka menyapa pelanggan mereka, mendengarkan harapan mereka yang diungkapkan dan mengajukan pertanyaan untuk mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan mereka yang sebenarnya, sebelum merekomendasikan layanan atau produk yang sesuai dengan kebutuhan individu. Mereka memberi pelanggan informasi yang berguna dan dapat, jika perlu, merujuk mereka ke lembaga lain yang lebih relevan. Mereka mendapat bimbingan dalam melakukan tindakan mereka dengan memperhatikan kepuasan pelanggan.

▶ 4 Profesi Konseling



Nama dan tempat kegiatan yang berbeda
di sektor integrasi profesi

Kegiatan pengantar kerja

Keterampilan dan pengetahuan
pengantar kerja

► Perbedaan nama dan tempat kegiatan di sektor integrasi profesi

Di bidang ketenagakerjaan, nama yang berbeda digunakan. Masing-masing dari mereka menekankan, sesuai namanya, suatu kekhususan dalam menjalankan profesinya, tetapi mereka berada dalam keluarga profesi yang sama:

Pengantar kerja

- **Konselor transisi karier**
- **Konsultan penempatan**
- **Konselor perusahaan**
- **Staf hubungan perusahaan**
- **Konselor integrasi profesi**
- **Konselor integrasi sosioprofesi**
- **Staf ketenagakerjaan**
- **Pengantar kerja muda dan sebagainya**

Meskipun Konvensi ILO No. 88 mewajibkan setiap negara untuk menciptakan, mengatur, dan menyediakan LKP, yang umumnya berbentuk badan publik khusus atau administrasi negara, jenis struktur lain juga terlibat dalam bidang ketenagakerjaan, dengan tim terdiri dari para konselor:



- **Agensi tenaga kerja swasta:** Ini umumnya merupakan struktur komersial dan berorientasi laba yang beroperasi untuk mencocokkan pasokan dan permintaan tenaga kerja, baik secara nasional maupun internasional. Beberapa juga mempekerjakan pekerja dengan tujuan agar mereka tersedia untuk pihak ketiga atau perusahaan pengguna. Konvensi ILO No. 181 menetapkan aturan pengoperasian struktur ini.
- **Struktur pendukung sosioprofesi:** Ini adalah perusahaan swasta atau struktur asosiasi yang memberikan dukungan kepada orang-orang yang umumnya tidak terlalu mandiri, secara kelompok atau individu, untuk membantu mereka mendapatkan pekerjaan. Struktur ini seringkali dikhususkan untuk mendukung kelompok tertentu (kaum muda, pekerja dengan disabilitas, perempuan, migran dan sebagainya) dan menerima dana dari negara atau donor swasta untuk menjalankan misi mereka. Mereka juga dapat bertindak sebagai subkontraktor untuk LKP. Mereka mendukung individu dalam mencari pekerjaan, tetapi juga sering membantu menyelesaikan masalah sosial yang menghalangi integrasi mereka. Struktur tertentu beroperasi dalam kerangka mekanisme Insertion par l'Activité Economique (Integrasi melalui Kegiatan Ekonomi).
- **Pusat pelatihan vokasi:** Misi organisasi pelatihan vokasi terutama difokuskan pada pengajaran dan pembelajaran. Namun, beberapa dari mereka juga merekrut konselor integrasi untuk mempersiapkan peserta mereka menghadapi pasar kerja setelah lulus.

Kegiatan pengantar kerja

Seperti disebutkan di atas, pekerjaan pengantar kerja dapat mengambil beberapa bentuk berkaitan dengan konteks profesi atau jenis layanan publik. Namun, ada inti profesi yang akan kami coba uraikan di sini.

Misi utama:

Untuk mempromosikan akses atau kembali ke pekerjaan bagi pencari kerja dan rekrutmen untuk perusahaan, melalui konseling dan perantara.

Kegiatan profesi inti:

- ▶ Menerima, menginformasikan dan membimbing pengguna (pencari kerja atau pemberi kerja)
- ▶ Melakukan wawancara konseling
- ▶ Melakukan dan berbagi diagnosis, mengidentifikasi kebutuhan utama, kendala dan strategi
- ▶ Memberikan saran atau mengusulkan tindakan dukungan yang sesuai untuk mempromosikan integrasi profesi atau rekrutmen
- ▶ Bersama-sama menyusun rencana tindakan dengan pengguna yang sesuai dengan kebutuhan dan proyek mereka
- ▶ Memberikan saran tentang karier dan memilih profesi
- ▶ Memberikan saran tentang teknik pencarian kerja
- ▶ Memberikan informasi tentang pasar kerja
- ▶ Menginformasikan pengguna, dengan cara yang disesuaikan dengan kebutuhan individu, tentang rangkaian layanan yang ada, bantuan ketenagakerjaan, bantuan pelatihan dan perekrutan, layanan digital dan sebagainya.
- ▶ Memberikan saran dan mendukung mereka dalam penggunaan alat dan layanan digital
- ▶ Menindaklanjuti tindakan yang direncanakan dengan pengguna
- ▶ Menyelenggarakan dan menjadi tuan rumah pertemuan informatif
- ▶ Menyelenggarakan dan memfasilitasi lokakarya kelompok tematik



Kegiatan khusus untuk varian profesi tertentu:

- ▶ Konseling tentang bimbingan karier
- ▶ Melakukan penilaian keterampilan
- ▶ Mendefinisikan kebutuhan pelatihan dan membuat proyek pelatihan
- ▶ Memprospek untuk perusahaan
- ▶ Menganalisis tempat kerja
- ▶ Mendefinisikan kebutuhan sumber daya manusia
- ▶ Memberi nasihat tentang perumusan tawaran pekerjaan
- ▶ Melaksanakan operasi sumber
- ▶ Memilih kandidat untuk perekrutan
- ▶ Melakukan wawancara rekrutmen
- ▶ Melaksanakan tindakan ketenagakerjaan setelah terjadi PHK
- ▶ Mendampingi pencari kerja dan pemberi kerja menuju kemandirian dalam pendekatan mereka.

Secara historis, LKP membatasi ruang lingkup aktivitas mereka pada integrasi profesi dan aktivitas pengantar kerja tidak mencakup masalah integrasi sosial. Namun, struktur lembaga tertentu, terutama asosiasi, sudah aktif di kedua bidang: sosial dan profesi. Selain itu, pedoman kebijakan baru bertujuan untuk mempromosikan pendekatan holistik, mendorong pendekatan holistik terhadap masalah pencari kerja, khususnya mengidentifikasi hambatan sosial yang dapat memperlambat akses mereka ke pasar kerja. Dengan demikian, layanan ketenagakerjaan, sendiri atau bermitra dengan layanan yang berspesialisasi dalam masalah sosial, semakin menawarkan dukungan menyeluruh bagi individu, yang menerima panduan dalam menyelesaikan masalah sosial mereka, saat mereka mencari pekerjaan.

► Keterampilan dan pengetahuan pengantar kerja

Untuk melaksanakan berbagai aktivitas pekerjaan mereka, pengantar kerja harus memperoleh keterampilan khusus, yang terdiri dari pengetahuan teoritis, pengetahuan praktis dan bagaimana menjadikan. Yang paling penting dari keterampilan ini tercantum dalam tabel di bawah ini.

Pengetahuan teoretis	Pengetahuan	Tahu bagaimana menjadikan
Konsep hukum ketenagakerjaan	Wawancara dan teknik komunikasi	Rasa dalam hubungan manusia
Undang-undang pelatihan profesi	Pembinaan individu	Mendengarkan
Alat dan teknik untuk mencari pekerjaan	Fasilitasi kelompok	Empati
Psikososilogi pencari kerja	Dukungan untuk mengembangkan proyek profesi	Keterbukaan pikiran
Pengetahuan tentang kelompok rentan	Manajemen audiens yang sulit	Penghormatan
Operasi dan tren pasar kerja	Pendekatan komersial untuk bisnis	Kebaikan
Pengetahuan tentang aktor integrasi profesional	Penggunaan alat digital dan jejaring sosial berguna untuk mencari pekerjaan	Kesesuaian
Etika pejabat publik	Penggunaan alat komunikasi jarak jauh	Kekakuan
Anti-diskriminasi	Kerja tim	Reaktivitas
		Organisasi
		Kemandirian
		Mengelola stres



Fokus pada:

- ▶ **Etika profesi:** Pengantar kerja harus selalu mempertahankan tingkat yang paling ketat dalam kerahasiaan mengenai semua aspek diskusi mereka dengan pencari kerja. Mereka hanya boleh mendapatkan informasi yang penting untuk membantu pencari kerja melakukan transisi ke pasar kerja dan informasi ini harus tetap dirahasiakan bahkan setelah hubungan konseling berakhir. Tidak boleh ada pihak ketiga yang memiliki akses ke informasi ini. Aturan yang sama berlaku untuk hubungan dengan pemberi kerja. Tindakan pencegahan harus diambil untuk memastikan bahwa semua informasi yang dimasukkan ke dalam pangkalan data komputer disimpan dengan aman.
- ▶ **Anti-diskriminasi:** Pengantar kerja, terutama jika mereka adalah pejabat publik, harus berpartisipasi dalam perang melawan diskriminasi yang ada di pasar kerja dan, di atas segalanya, tidak berkontribusi padanya. Konvensi ILO No. 111, diadopsi pada 1958, menyatakan bahwa “istilah ‘diskriminasi’ mencakup setiap perbedaan, eksklusi atau pengutamaan yang dibuat atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal kebangsaan atau asal usul sosial, yang memiliki efek meniadakan atau mengurangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan”. Sejak itu, kriteria lain dianggap diskriminatif: usia, orientasi seksual, tempat tinggal, kondisi kesehatan, disabilitas, dan sebagainya. Mengenai akses ke pekerjaan dan menyeleksi kandidat, hanya keterampilan dan kualifikasi kandidat yang harus dipertimbangkan.

Bagian 2



ELEMEN METODOLOGI

5. Koordinasi layanan untuk pencari kerja
6. Wawancara analisis dan diagnosis
7. Dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu
8. Dukungan dengan proyek profesi
9. Dukungan dengan pencarian kerja

▶ 5 Koordinasi layanan untuk pencari kerja



Kontak pertama dengan layanan ketenagakerjaan

Prinsip dukungan

Mengapa beberapa orang yang kehilangan pekerjaan tidak mengambil langkah untuk menghubungi lembaga ketenagakerjaan? Tiga alasan utama umumnya diberikan:

1. Keterpencilan dan kesulitan akses ke lembaga-lembaga tersebut
2. Kurangnya informasi tentang keberadaan lembaga tersebut dan layanan yang mereka tawarkan
3. Kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan badan-badan tersebut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan solusi yang efektif

Sebaliknya, apa harapan utama dari mereka yang berjalan melewati pintu agen tenaga kerja?:

- ▶ Untuk didaftar di berkas layanan ketenagakerjaan agar diidentifikasi sebagai pencari kerja dan untuk dapat manfaat dari layanan dan proposal
- ▶ Untuk mencari lowongan kerja
- ▶ Untuk menerima tunjangan kehilangan pekerjaan, jika ada
- ▶ Untuk menerima saran dari ahli ketenagakerjaan
- ▶ Untuk mengakses pelatihan
- ▶ Untuk mengakses informasi tentang pasar kerja, profesi, kursus pelatihan dan sebagainya.



Kontak pertama dengan layanan ketenagakerjaan

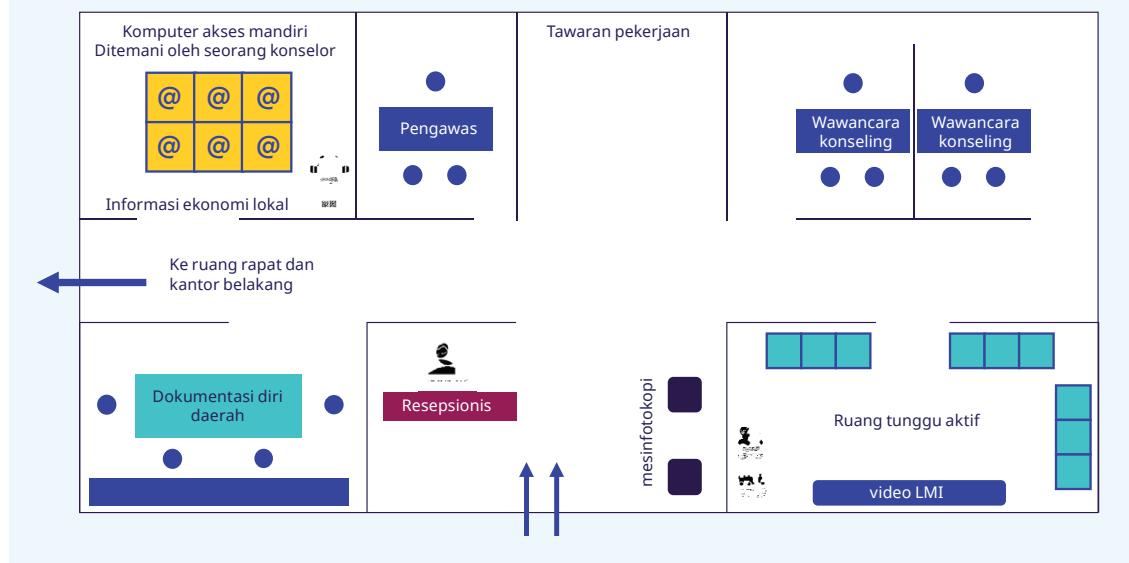
Bergantung pada negara dan organisasinya, ada tiga cara berbeda untuk melakukan kontak:

- ▶ **Melalui internet:** Pencari kerja harus mendaftar di situs LKP dengan mengisi kuesioner secara daring dan mengunggah dokumen pendukung, seperti dokumen identitas, surat keterangan kerja dan sebagainya. Setelah langkah ini, janji temu untuk wawancara pribadi akan ditawarkan, terkadang digabungkan dengan pertemuan informatif.
- ▶ **Melalui telepon:** Pemohon melakukan panggilan melalui telepon. Mereka melakukan wawancara awal dengan seorang pengantar kerja untuk melakukan administrasi pra-pendaftaran. Janji dibuat untuk wawancara pribadi, di mana mereka harus menunjukkan dokumen pendukung.
- ▶ **Penerimaan fisik:** Pemohon langsung mendatangi lembaga ketenagakerjaan. Mereka diterima oleh resepsionis yang mengidentifikasi harapan mereka dan mengarahkan mereka ke kontak person yang paling tepat. Mereka akan didaftarkan oleh seorang konselor, baik secara langsung atau melalui penunjukan.

Pada kunjungan pertama mereka ke agen tenaga kerja, pencari kerja mungkin menemukan tempat yang mirip dengan pusat sumber daya manusia. Memang, lembaga ketenagakerjaan bukan sekadar gedung tempat prosedur administrasi dilakukan. Itu harus menjadi ruang yang ramah dan ramah pengguna yang menyediakan banyak layanan serta informasi, seperti yang ditunjukkan pada diagram berikut:

- ▶ Papan pengumuman untuk tawaran pekerjaan, tawaran pelatihan dan tawaran kompetitif
- ▶ Alat yang dapat diakses gratis: mesin fotokopi, komputer untuk berkonsultasi dengan situs web yang didedikasikan untuk mencari pekerjaan, informasi di pasar kerja, pelatihan dan sebagainya
- ▶ Area “menunggu aktif”, memungkinkan orang menunggu sambil menonton film tentang profesi, konsultasi majalah khusus, dan sebagainya
- ▶ Ruang dokumentasi diri.

► Agen tenaga kerja – Area penerimaan pengunjung



► Prinsip dukungan

Setelah kontak awal, pencari kerja dapat mengharapkan untuk menerima proses dukungan yang seringkali serupa, terlepas dari negaranya. Tiga langkah utama dalam proses ini meliputi:

1. **Pendaftaran:** Suatu prosedur administratif di mana individu tersebut didaftarkan dalam basis data LKP sehingga mereka diidentifikasi sebagai pencari kerja dan oleh karena itu menjadi kandidat yang mungkin untuk menerima tawaran pekerjaan.

Formulir pendaftaran memungkinkan untuk mengumpulkan informasi status sipil (NAMA, nama depan, tanggal lahir, alamat pos dan email, dan sebagainya) dan, yang terpenting, informasi tentang profil profesional (kursus pelatihan yang diambil, diploma, keterampilan dan pengalaman kerja)



2. **Wawancara analisis dan diagnosa:** Bertujuan untuk mengetahui situasi individu dengan berkaitan dengan ketenagakerjaan; bersama mereka, identifikasi area prioritas untuk dikembangkan dan bersama-sama menyusun rencana aksi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu.
3. **Melacak jenjang karier:** Jika individu sangat mandiri, mereka akan mengatur dirinya sendiri untuk menerapkan tindakan yang diperlukan terkait jalur karier mereka. Jika mereka kurang mandiri, mereka dapat meminta dorongan satu kali dari pengantar kerja, atau bahkan mendapat manfaat dari dukungan langkah demi langkah yang disesuaikan dengan kebutuhan individu secara individu.

▶ 6 Analisis dan wawancara diagnosis



Tahapan wawancara

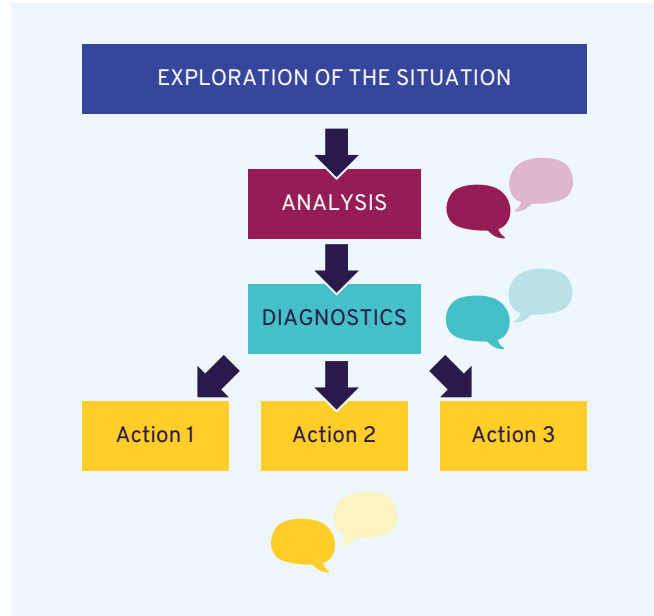
Teknik dan sikap untuk melakukan wawancara

Contoh pertanyaan untuk tahap analisis

Wawancara analisis dan diagnosis adalah inti dari penawaran layanan LKP untuk pencari kerja. Setiap orang akan mendapat manfaat, karena ini adalah saat di mana jenis layanan yang dapat dimanfaatkan setiap orang akan ditentukan. Oleh karena itu, ini merupakan jantung dari system ini.

Ini sering kali merupakan wawancara individu pertama yang akan dilakukan pencari kerja dengan konselor LKP.

Bagian dari wawancara sering digunakan untuk menyelesaikan pencatatan data administratif dan profil, tetapi tujuan utama wawancara adalah untuk menggali dan menganalisis situasi individu, mendiagnosis kebutuhan utama mereka, dan kemudian mengusulkan tindakan dan layanan yang sesuai. Ini adalah wawancara menyeluruh yang membutuhkan waktu.



► Tahapan wawancara

Untuk mencapai tujuan wawancara, penting bagi konselor untuk memastikan bahwa berbagai tahapan di bawah ini diikuti.

- Mempersiapkan wawancara.
 - Sebelum wawancara, baca profil pencari kerja (tahap ini hanya bisa dilakukan jika tahap pendaftaran sudah selesai dan berkas sudah bisa diakses di sistem informasi layanan ketenagakerjaan).
- Tahap pembukaan wawancara:
 - Menyambut orang
 - Memperkenalkan diri Anda
 - Memberitahukan tujuan wawancara: "Percakapan tentang situasi Anda dan kebutuhan Anda hubungannya dengan tindakan ketenagakerjaan dan perencanaan yang berguna untuk tujuan Anda"
 - Memberitahukan perkiraan durasi wawancara.
- Ungkapkan harapan awal:
 - Saat memasuki kantor, pencari kerja biasanya memiliki satu atau lebih harapan. Penting untuk membiarkan mereka mengungkapkan uneg-uneg mereka secara langsung, sehingga Anda mendengarkan dan tidak melewati intinya.
 - "Apa harapan atau pertanyaan utama Anda untuk wawancara hari ini?"
 - Catat harapan pencari kerja dan beri tahu mereka tentang tahap wawancara selanjutnya: "Saya telah mencatat harapan dan pertanyaan Anda; sebelum menjawabnya, saya mengusulkan untuk mendiskusikan situasi Anda dan profil kerja Anda".

► **Kelengkapan lamaran dan profil kerja**

- Kalau pendaftaran administrasi sudah dilakukan sebelumnya, ini soal mencatat unsur-unsur yang masuk dan melengkapi atau mengklarifikasi unsur-unsur tertentu, khususnya tentang profil profesi.
- Periksa detail kontak pencari kerja dengan mereka: alamat, telepon dan email.
- Tentukan informasi tentang pelatihan yang diambil dan diploma yang diperoleh, aktivitas dalam pengalaman kerja sebelumnya, keterampilan yang dikuasai dan segera.

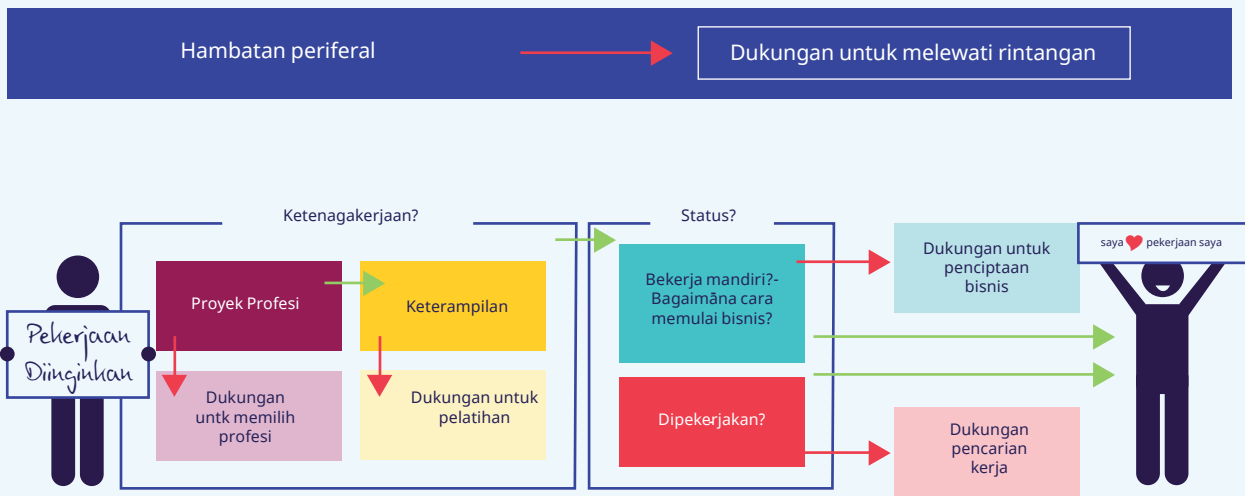
► **Analisis keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dan prioritas kebutuhan:**

- Definisi. Analisis = Studi yang cermat dan tepat dilakukan untuk mengidentifikasi unsur-unsur yang membuat secara keseluruhan; untuk menjelaskannya dan mengklarifikasinya.
- Tujuannya adalah untuk menggali dan menganalisis situasi individu dalam kaitannya dengan pasar kerja:
 - ✓ Keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh, poin dukungan
 - ✓ Kerentanan dan kebutuhan
 - ✓ Derajat kemandirian
- Pekerjaan analitis ini akan memungkinkan dibuatnya diagnosis. Analisis ini harus melibatkan individu, sehingga diagnosis yang dihasilkan dibuat bersama dan dibagikan. Ini sangat penting untuk memastikan bahwa tindakan selanjutnya dipahami dan diterima. Memang, jika individu tidak setuju dengan kesimpulan diagnosis, hampir pasti mereka tidak akan menerapkan tindakan yang disarankan.
- Tujuan analisis adalah untuk mendiagnosa kebutuhan prioritas individu. Artinya, tema itu mereka harus melakukan penggalian sebagai prioritas untuk mendapatkan pekerjaan.
- Di bidang integrasi profesi, ada urutan langkah dan prasyarat yang logis (lihat diagram) yang memisahkan individu dari pekerjaan terpilih yang berkelanjutan:
 - ✓ **Proyek profesi:** Sudahkah individu menentukan profesi yang ingin mereka kejar? Apakah pekerjaan ini realistis dan dapat dicapai di pasar kerja mereka? Jika tidak demikian, dukungan dalam memilih profesi akan menjadi layanan prioritas yang ditawarkan kepada mereka.
 - ✓ **Keterampilan:** Apakah individu memperoleh (melalui pelatihan dan/atau pengalaman) pengetahuan teoretis, pengetahuan, pengetahuan prosedural, dan keterampilan interpersonal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan? Jika demikian, mereka akan dianggap “dapatdipekerjakan”; dengan kata lain, mampu bekerja dalam profesi yang dipilih. Jika mereka tidak memiliki keterampilan yang diperlukan, dukungan pelatihan harus diterapkan.
 - ✓ **Di bawah status apa individu berencana untuk menjalankan profesi yang dipilih?**
 - **Status wiraswasta:** Orang tersebut harus menguasai langkah-langkah mendirikan bisnis dan dapat mengakses pendanaan yang diperlukan.
 - **Status pekerja:** Apakah orang tersebut menguasai teknik, alat, dan strategi pencarian kerja? Apakah mereka tahu cara menggunakan Internet untuk mencari pekerjaan? Jika tidak demikian, dukungan pencarian akan diperlukan.
 - ✓ **Hambatan perifer:** Pada saat yang sama, individu perlu menghilangkan hambatan dan hambatan apa pun, sering kali bersifat sosial (mobilitas, pengasuhan anak, kesehatan, dan sebagainya), yang mungkin menghalangi akses mereka ke pekerjaan.
- Oleh karena itu, fase penggalian dan analisis akan bertujuan untuk mengidentifikasi situasi individu sehubungan dengan prasyarat ini di pasar kerja. Ini akan dicapai melalui pertanyaan yang tepat.
- Lihat contoh soal di akhir Bab ini.

Harapan/kebutuhan:

Penting untuk membedakan antara harapan yang diungkapkan oleh individu dan kebutuhan nyata mereka. Dalam beberapa kasus, keduanya akan konsisten, tetapi seringkali berbeda, baik karena individu tersebut tidak mengetahui situasi mereka dan kebutuhan mereka yang sebenarnya atau karena mereka memilih untuk tidak mengiklankannya. Oleh karena itu, tahap analisis akan sangat penting untuk sampai pada diagnosis bersama dari situasi dan kebutuhan yang sebenarnya

► **Prasyarat untuk integrasi profesi dan jenis LKP**

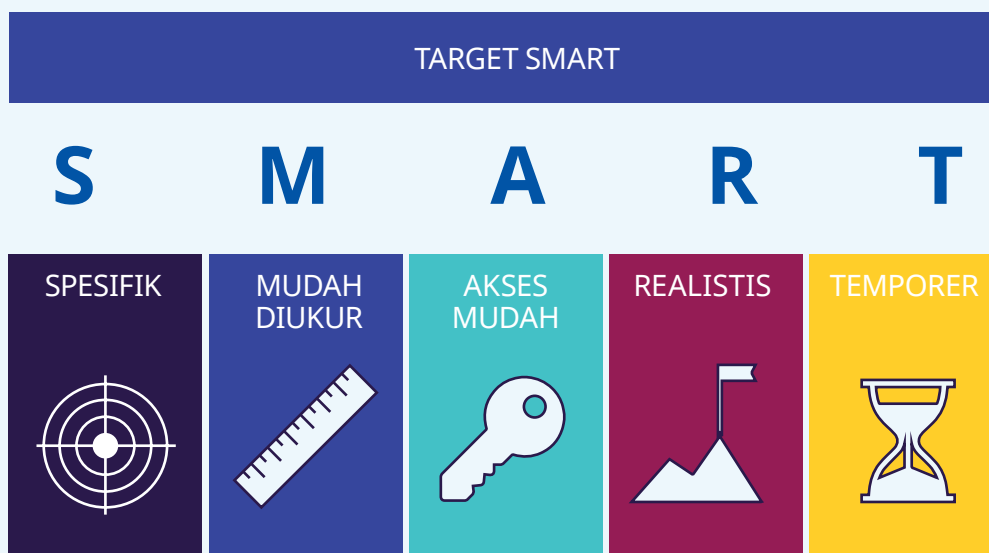


► **Perumusan diagnosis bersama:**

- Diagnosis menentukan sifat suatu situasi. Ini secara alami berorientasi pada tindakan. Tujuannya adalah untuk menyepakati bidang pekerjaan prioritas bagi pencari kerja, dengan maksud untuk mengusulkan rencana tindakan.
- Lima bidang prioritas pekerjaan yang umumnya digunakan:
 - ✓ Dukungan dalam memilih profesi
 - ✓ Dukungan untuk pelatihan
 - ✓ Dukungan untuk penciptaan usaha
 - ✓ Dukungan untuk mencari pekerjaan
 - ✓ Dukungan dalam melewati rintangan. Untuk yang terakhir, implementasi seringkali akan disubkontraskan kepada mitra yang memiliki spesialisasi dalam dukungan sosial.
- Ini adalah perkembangan yang logis. Dapat dimengerti bahwa tidak relevan bagi individu untuk belajar mencari pekerjaan jika mereka belum memilih suatu profesi atau jika mereka belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk profesi tersebut.
- Konselor akan melakukan analisis dan wawancara mereka dengan pencari kerja secara terus menerus, sehingga pilihan bidang pekerjaan prioritas tampak jelas bagi pencari kerja. Ini adalah logika konstruksi bersama yang memungkinkan kita untuk sampai pada diagnosis bersama dan karena itu dapat diterima.

► **Pengembangan bersama rencana aksi:**

- Definisi: “Rencana aksi adalah serangkaian tindakan, tugas atau kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu proyek. Rencana ini biasanya ditetapkan dalam dokumen yang menjelaskan langkah-langkah berbeda yang diperlukan untuk menyelesaikan proyek, tenggat waktu dan siapa yang bertanggung jawab untuk setiap tugas atau aktivitas.
- Dalam kasus kami, rencana aksi harus menjelaskan tugas dan kegiatan yang harus dilakukan untuk memfasilitasi akses individu ke pekerjaan. Ini adalah urutan logis dari tindakan yang konsisten dengan hasil diagnosis. Oleh karena itu dipersonalisasi. Ini adalah semacam “peta jalan” untuk diikuti individu.
- Tindakan apa?
 - ✓ Langkah-langkah yang harus diambil oleh individu dalam kemandirian. Contoh: meneliti informasi atau menggunakan panduan
 - ✓ Tindakan memobilisasi penawaran LKP. Contoh: partisipasi dalam lokakarya atau klub
 - ✓ Tindakan yang melibatkan pihak ketiga: pertemuan dengan mitra atau tes penilaian dalam organisasi pelatihan dan segera.
- Poin yang harus diperhatikan:
 - ✓ Jika orang tersebut jauh dari pekerjaan, banyak tindakan khusus harus dilaksanakan. Meskipun penting bagi individu untuk memiliki gambaran tentang langkah-langkah ke depan, tidak perlu merinci semua langkah dalam rencana tindakan; ini akan menentukan tindakan pertama yang harus diambil, dengan mengingat bahwa pertemuan kemajuan penerapannya dapat dijadwalkan antara individu dan konselor, untuk mempertimbangkan langkah selanjutnya (lihat bab tentang dukungan).
 - ✓ Tindakan harus diatur, diberi peringkat dan diprioritaskan
 - ✓ Setiap tindakan harus disertai dengan target SMART



► Menutup wawancara:

- Membuat formulasi pokok-pokok wawancara secara tertulis:
 - ✓ Situasi pencari kerja
 - ✓ Area tindakan prioritas yang dihasilkan dari diagnosis
 - ✓ Langkah selanjutnya dalam rencana aksi
- Pastikan bahwa individu tersebut memahami dan mematuhi rencana: membuat kontrak
- Berikan mereka salinan kesimpulan tertulis
- Sediakan dokumen dan materi apa pun yang mungkin berguna bagi mereka
- Beri mereka undangan untuk kegiatan apa pun yang direncanakan dalam rencana aksi
- Tanyakan kepada individu tentang ekspektasi yang mereka ungkapkan di awal wawancara telah terpenuhi
- Atur janji tindak lanjut. Bergantung pada tingkat otonomi individu dan sumber daya LKP, individu tersebut dapat ditawarkan tindak lanjut yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dengan frekuensi yang sesuai. Tunjukkan cara menghubungi konselor (surel/ telepon)
- Ucapkan terima kasih kepada individu tersebut dan akhiri wawancara

► Teknik dan sikap melakukan wawancara

Wawancara adalah alat kerja utama konselor; oleh karena itu penting untuk menguasai aturan dan tekniknya. Beberapa penulis telah menulis tentang masalah ini. Di sini kami akan merujuk pada karya psikolog Amerika Carl Rogers, yang sangat relevan dengan bidang kami. Dia telah mengembangkan pendekatan pendidikan yang berpusat pada orang (9).

Menurut Rogers, setiap individu yang didukung harus dianggap unik dalam hal minat dan nilai mereka sebagai pribadi. Untuk tingkat yang lebih besar atau lebih kecil, mereka memiliki sumber daya di mereka sendiri yang disadari yang memungkinkan mereka bereaksi terhadap kesulitan dan mencapai tujuan mereka. Peran dukungan konselor adalah untuk memungkinkan penerima manfaat merefleksikan situasi mereka untuk mengakses sumber daya mereka sendiri dan memulai dinamika perubahan.

Untuk melakukan ini, konselor harus menerapkan sikap, aturan, dan teknik wawancara yang tepat:

- **Pandangan positif:** Rasa hormat dan tidak menghakimi.
- **Sikap empati:** Berusaha memahami orang lain dan mau menerima reaksi mereka sambil tetap mandiri secara emosional.
- **Mendengarkan secara aktif dan baik hati** yang memungkinkan penerima manfaat merasa dipahami dan didorong untuk melakukan refleksi
- **Wawancara semi-direktif**, menggunakan jawaban untuk memunculkan pertanyaan baru yang akan memberikan wawasan yang lebih luas
- **Pertanyaan terbuka** yang mendorong ekspresi (berlawanan dengan pertanyaan tertutup yang jawabannya hanya ya atau tidak)

- ▶ **Menyebutkan ulang** jawaban utama dari penerima manfaat untuk memastikan makna dari apa yang mereka katakan jelas.
- ▶ **Tingkat bahasa** yang disesuaikan dengan pemahaman individu, menghindari jargon profesi atau akronim.
- ▶ **"Dengarkan"** bahasa non-verbal penerima – hargai keheningan – hindari interupsi.
- ▶ **Tatap matanya** dan tunjukkan bahwa Anda memperhatikan.
- ▶ **Jaga kerahasiaan:** Jangan mengungkapkan informasi pribadi apa pun tanpa persetujuan dari penerima.
- ▶ **Tetap tidak memihak:** Jangan membuat penilaian pribadi tentang proyek pengembangan mereka.
- ▶ **Hormati inisiatif individu:** Pilihan bebas tetap pada penerima manfaat tanpa memaksakan sebuah strategi tertentu.

▶ Contoh pertanyaan untuk tahap analisis



Beberapa LKP menggunakan kuesioner diagnosis mandiri yang ditawarkan kepada pencari kerja pada saat pendaftaran sehingga mereka dapat mempersiapkan pertemuan mereka dengan konselor, sehingga pencari kerja dapat mulai memikirkan topik yang akan dibahas selama wawancara. Jika telah diisi, materi ini akan berguna bagi konselor, yang akan menindaklanjuti dengan pertanyaan tambahan untuk menambah wawasan.

Sebagaimana ditunjukkan dalam diagram “prasyarat untuk integrasi profesi”, pertanyaan dalam tahap analisis akan ditujukan untuk mengidentifikasi kebutuhan utama pencari kerja terkait dengan tema yang telah disajikan:

- ▶ Proyek profesi
- ▶ Keterampilan
- ▶ Pilihan status: wiraswasta atau pekerja
- ▶ Kemampuan melakukan pencarian kerja sendiri (penguasaan teknik pencarian kerja dan kemandirian digital)
- ▶ Hambatan perifer

Berikut adalah beberapa pertanyaan yang disarankan, untuk diadaptasi dan diisi sesuai dengan individu, jawaban mereka dan konteksnya:

Pertanyaan tentang pengalaman kerja

- ▶ Apakah Anda pernah bekerja?
- ▶ Pekerjaan apa yang Anda lakukan?
- ▶ Apakah Anda ingin terus melanjutkan profesi ini?
- ▶ Apakah Anda tahu profesi apa yang ingin Anda kejar terlebih dahulu?
- ▶ Apakah Anda tahu bagaimana memilih profesi masa depan?
- ▶ Apakah Anda tahu di mana mencari informasi tentang profesi?
- ▶ Apakah Anda memerlukan dukungan untuk mengembangkan rencana karier Anda?
- ▶ Menurut Anda apakah rencana karier Anda cukup spesifik?
- ▶ Menurut Anda, apakah rencana karier Anda masih memungkinkan di pasar kerja di area pencarian kerja Anda?

Pertanyaan tentang keterampilan

- ▶ Menurut Anda, apakah Anda akan sudah siap kerja dalam profesi ini?
- ▶ Apa yang Anda tahu bagaimana melakukannya? Apa kekuatan Anda?
- ▶ Apakah menurut Anda Anda membutuhkan pelatihan untuk melaksanakan proyek Anda? Di bidang apa? Dalam keterampilan apa?
- ▶ Sudahkah Anda mengidentifikasi kursus dan organisasi pelatihan untuk memungkinkan Anda melengkapi keterampilan Anda?
- ▶ Apakah Anda memerlukan dukungan untuk membangun jenjang pelatihan Anda?

Pertanyaan tentang pilihan status

- ▶ Apakah Anda ingin bekerja dalam profesi ini sebagai pekerja atau sebagai wiraswasta di usaha perusahaan Anda sendiri?

Pertanyaan opsional tentang memulai bisnis

- ▶ Sudahkah Anda mendefinisikan proyek rintisan Anda dengan tepat?
- ▶ Apakah Anda mengetahui langkah-langkah dan prosedur yang dibutuhkan dalam memulai bisnis?
- ▶ Apakah Anda sudah melakukan studi pasar dan menyusun rencana bisnis?
- ▶ Apakah Anda sudah menemukan dananya?
- ▶ Apakah menurut Anda Anda memerlukan dukungan untuk mempersiapkan proyek awal Anda?
- ▶ Apakah Anda mengenal orang-orang yang dapat mendukung/membimbing Anda melalui implementasi proyek Anda?

Pertanyaan opsional tentang pencarian kerja

- ▶ Apakah Anda mengetahui situasi pasar kerja untuk profesi Anda di daerah Anda?
- ▶ Apakah Anda sudah memiliki kontak dengan calon pemberi kerja?
- ▶ Apakah Anda mengetahui cara menargetkan perusahaan yang akan dihubungi?
- ▶ Apakah Anda tahu bagaimana mengatur pencarian kerja Anda?
- ▶ Apakah Anda sudah membuat CV? Jika iya, boleh kita lihat bersama
- ▶ Apakah Anda mengetahui cara menyesuaikan CV untuk setiap lamaran?
- ▶ Apakah Anda tahu cara menulis surat lamaran atau lamaran spontan?
- ▶ Apakah Anda tahu cara menggunakan Internet dan jejaring sosial untuk mencari pekerjaan?
- ▶ Apakah Anda tahu cara menyoroti keterampilan dan aset Anda selama wawancara kerja?

Pertanyaan tentang hambatan perifer

- ▶ Menurut Anda, apakah Anda memiliki kendala pribadi untuk dapat diperhitungkan dalam pencarian kerja Anda?
- ▶ Kendala seperti apa?
- ▶ Bagaimana Anda berkeliling? Apakah Anda memiliki sarana transportasi?
- ▶ Seberapa jauh dari rumah Anda pekerjaan yang Anda inginkan?
- ▶ Apakah Anda memiliki akses ke komputer atau telepon untuk menggunakan Internet untuk bisnis Anda?
- ▶ Menurut Anda, apakah Anda perlu meningkatkan keterampilan bahasa Anda (tulisan/lisan)?
- ▶ Apakah Anda memiliki solusi pengasuhan anak saat Anda bekerja?
- ▶ Apakah ada sesuatu tentang kesehatan Anda yang menurut Anda relevan dengan kemampuan Anda untuk mencari pekerjaan dan bekerja?
- ▶ Dapatkah Anda memikirkan kendala lain: perumahan, keluarga, administrasi atau keuangan, itu akan terjadi berguna untuk diperhitungkan?
- ▶ Apakah Anda membutuhkan dukungan untuk mengatasi kesulitan-kesulitan tersebut?

Konselor harus memilih pertanyaan yang paling relevan dan menyebutkan ulang agar sesuai dengan kosa kata dan tingkat bahasa orang yang diberikan konseling.

▶ 7 Dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu



Target audiensnya?

Gaya dukungan

Tahapan dukungan pribadi terhadap pekerjaan



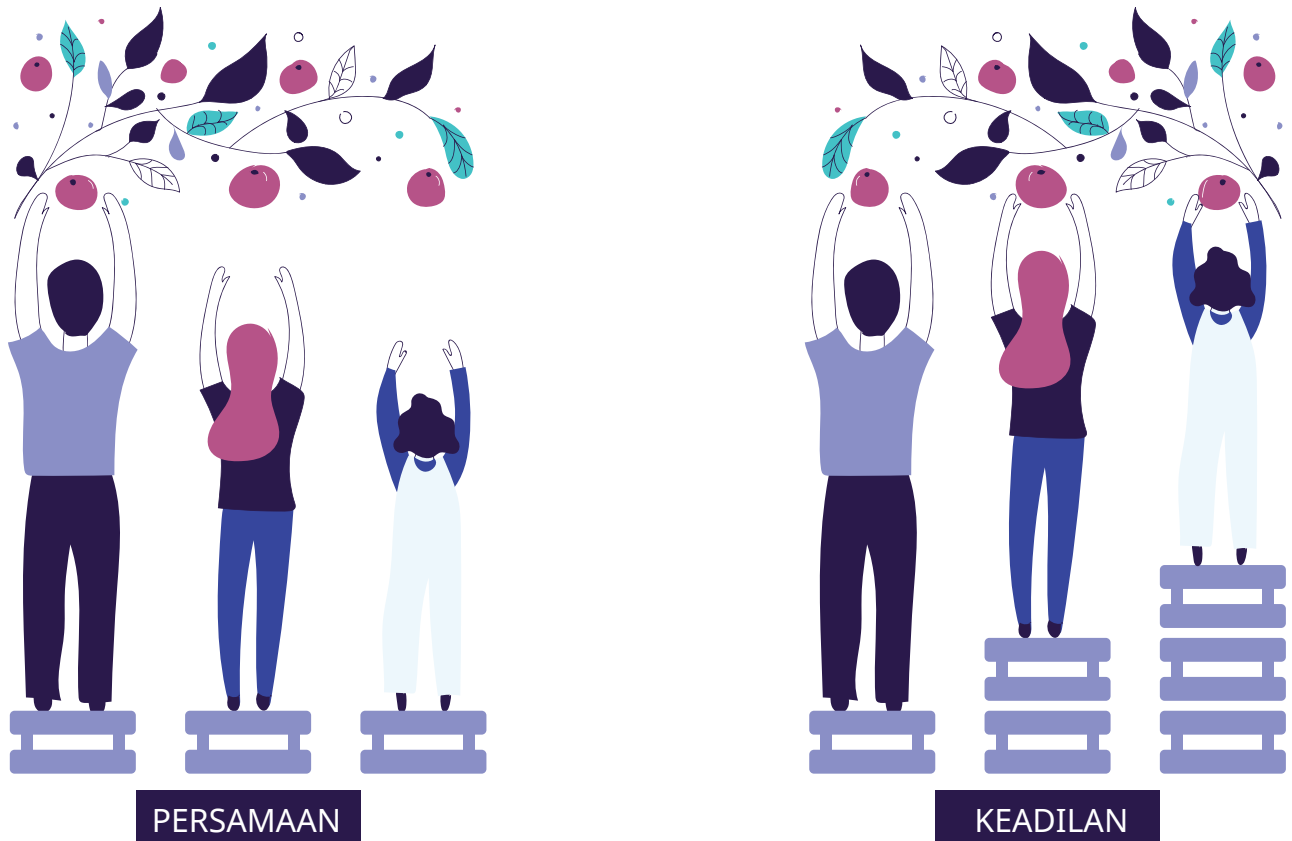
Selama wawancara analisis dan diagnosis, konselor dapat menawarkan untuk membuat program dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu tersebut. Tentang apa ini?

Dukungan ini adalah “layanan+” yang diterapkan oleh beberapa LKP. Tidak semua orang bisa mendapatkannya, terutama dalam konteks kehilangan pekerjaan massal. Jika konselor dan pencari kerja telah menentukan rencana tindakan yang dibuat khusus selama wawancara pertama, yang penting adalah menerapkan urutan tindakan ini. Namun, beberapa individu akan mengalami kesulitan dalam menjalankan prosedur ini sendiri dan dapat terjatuh ke dalam pengangguran jangka panjang. Untuk menghindari risiko ini, banyak LKP telah mengembangkan tingkat layanan baru ini selama beberapa tahun: dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu.

Tujuannya adalah untuk menyediakan orang dengan seorang kontak yang akan kebersamai mereka selama beberapa minggu atau bulan, dalam bentuk pertemuan tatap muka teratur tetapi juga kontak jarak jauh (telepon, video, email dan sebagainya) secara teratur. untuk membimbing dan mendukung mereka melalui proses yang ditetapkan dalam rencana aksi. Mereka juga akan mendapatkan dukungan dalam mengidentifikasi proses lebih lanjut yang akan diperlukan untuk mendapatkan kemajuan.

► Publik mana yang harus didukung terlebih dahulu?

Sejalan dengan Konvensi ILO No. 88 (telah disebutkan di atas), LKP dibuat untuk memastikan akses yang sama ke “pelayanan publik”. Prioritas mereka, pada saat pembentukannya, adalah menyebarkan jaringan lembaga lokal di seluruh wilayah nasional suatu negara, yang mampu memberikan rentang layanan yang sama untuk semua. Bagi LKP yang telah mencapai tujuan ini, strategi selanjutnya akan bergeser dari kesetaraan (layanan yang sama untuk semua) menjadi keadilan (layanan terbaik untuk semua orang)



Kebutuhan individu memang berbeda dan LKP harus memiliki kapasitas untuk dapat “melakukan lebih banyak buat mereka yang paling membutuhkan”. Dukungan pribadi biasanya akan ditawarkan kepada orang yang paling tidak mandiri.

Dalam bidang kesehatan, kemandirian didefinisikan sebagai “kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas utama kehidupan sehari-hari tanpa bantuan, baik fisik, mental, sosial maupun ekonomi, serta menyesuaikan diri dengan lingkungannya” (10).

Di bidang integrasi profesi, kemandirian umumnya dianggap sebagai kemampuan pencari kerja untuk melakukan pencarian kerja yang efektif tanpa bantuan konselor.

Beginilah cara Pôle emploi (LKP Perancis) mempresentasikan kemandirian:



MEMAHAMI KEMANDIRIAN BAGI PÔLE EMPLO

Menjadi mandiri dalam pencarian kerja Anda atau dalam melaksanakan proyek Anda berarti tidak hanya mengetahui bagaimana mengambil langkah-langkah saja, tetapi juga mengetahui bagaimana membuat keputusan berdasarkan informasi dan menerapkan tindakan yang efektif; ini pada gilirannya berarti:

- ▶ Mengetahui diri sendiri dengan baik
- ▶ Memiliki persepsi yang baik tentang situasi Anda dalam kaitannya dengan lingkungan Anda
- ▶ Tetapkan tujuan yang konsisten
- ▶ Tahu bagaimana memobilisasi sumber daya secara bijaksana untuk mencapai tujuan tersebut



Menjadi mandiri adalah...

- ▶ **unik untuk setiap individu**
- ▶ ... **relatif**: seseorang dapat mandiri di satu atau lebih bidang namun tidak di bidang lain
- ▶ ... **dinamis**: kemandirian itu dibangun: "untuk mendapatkan kemandirian"



Bukan itu...

- ▶ **ditentukan** menurut kategori: usia, disabilitas, tingkat kualifikasi dan sebagainya
- ▶ ...**mutlak**: tingkat kemandirian berbeda di berbagai bidang dan konteks
- ▶ ... **tetap**: ini bukan keadaan definitif: "mandiri atau tidak mandiri, tidak berlaku tetap dan untuk selamanya"

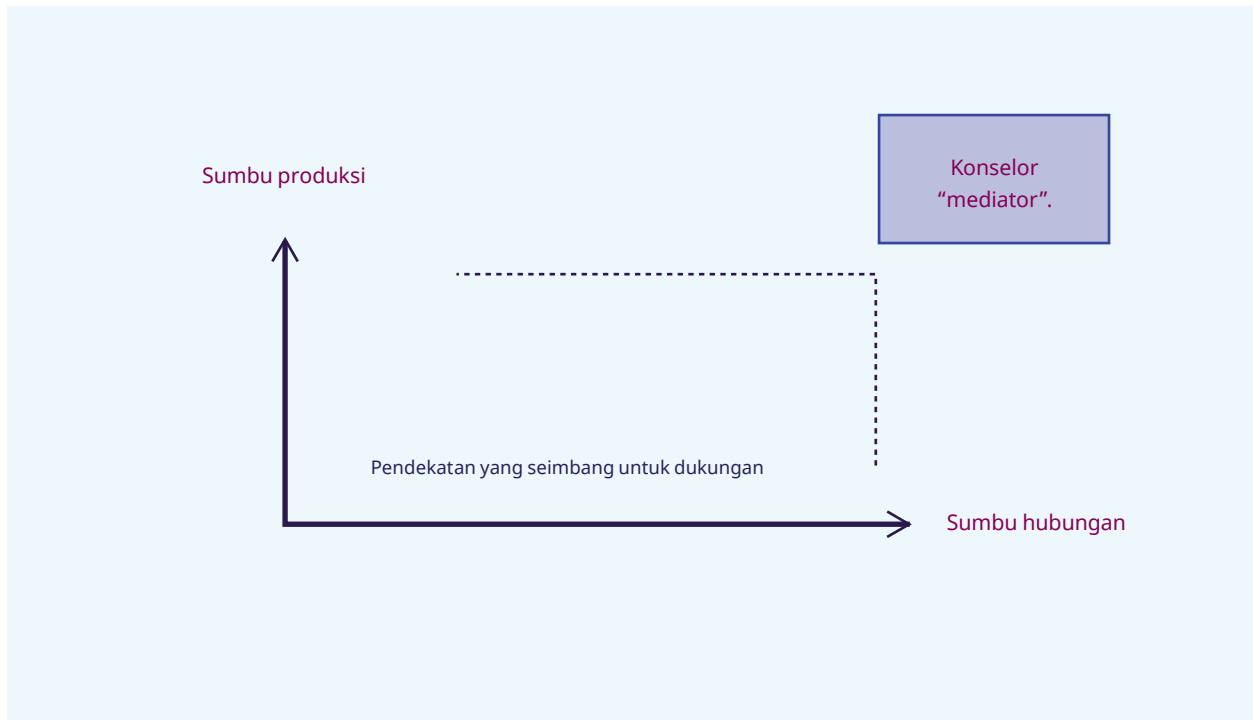


Gaya dukungan

Konselor akan menawarkan dukungan kepada orang-orang yang paling kurang mandiri untuk membimbing mereka melalui urutan langkah-langkah dalam rencana aksi dan mencapai integrasi profesi mereka yang sukses. Tetapi bagaimana dukungan ini harus berhasil diberikan?

Menurut Dominique Clavier, seorang psikolog okupasi dan psikolog klinis (11), idealnya intervensi konselor akan menyeimbangkan dua aspek:

- ▶ **Poros produksi**, yang menyangkut pencapaian tujuan dengan menggerakkan alat, metode dan seterusnya
- ▶ **Sumbu hubungan**, yang sesuai dengan cara konselor mengelolanya koneksi dengan individu dan melibatkan mereka dalam mencapai tujuan yang ditargetkan, dengan maksud untuk pengembangan diri.



Melalui prisma karikatur, seseorang dapat membayangkan beberapa konselor, terobsesi dengan tujuan integrasi, mengarahkan dukungan “instrumentalis”: melakukan sesuatu di tempat individu tanpa meninggalkan tempat untuk merefleksikan dan mengimplementasikan tindakan. Di sisi lain, konselor lain akan fokus secara eksklusif untuk menciptakan hubungan rasa percaya dengan individu, meningkatkan kesejahteraan dan perkembangan mereka, tetapi tanpa memperhatikan tenggat waktu untuk rencana tindakan atau mengusulkan alat dan metode.

Dalam kehidupan sehari-hari, “mendukung” berarti “bersama dengan” dan “bersama menuju”. Itu berarti membimbing, mendukung dan menjaga kelangsungan, sambil menghormati individu dan pilihan mereka. Ini bukan masalah “melakukannya untuk” orang-orang yang didukung atau mewajibkan mereka untuk bertindak dengan cara tertentu, melainkan memberi mereka dukungan dan nasihat, dengan cara yang disesuaikan dengan kebutuhan individu bila perlu, dalam membangun dan mengelola jenjang karier mereka.

Sikap yang ideal adalah dari konselor “mediator”, yang memberikan dukungan mereka dengan bekerja pada kedua aspek produksi dan pengembangan diri dari penerima manfaat, membangun hubungan antara keduanya. Dengan demikian, mereka memperkuat realisme proyek, akarnya dan kelayakannya, dengan mempertimbangkan dinamika internal penerima manfaat saat dukungan diberikan.

Tujuan dari dukungan tersebut tidak hanya untuk memecahkan masalah akses tertentu ke pasar kerja, tetapi juga dimaksudkan untuk mengembangkan kemandirian otonomi individu, sehingga mereka lebih nyaman di lingkungan sekitar mereka dan mampu mengelola transisi profesi lainnya yang mungkin mereka hadapi selama karier mereka.

► Tahapan dukungan pribadi terhadap pekerjaan

Dukungan pribadi yang akan diterima individu belum tentu dilaksanakan oleh konselor yang melakukan analisis awal dan wawancara diagnosis; ini justru akan lebih sering dilakukan baik oleh konselor LKP lain, atau pun oleh subkontraktor eksternal atau mitra LKP, yang seringkali memiliki spesialisasi dalam jenis tema publik atau dukungan tertentu. Oleh karena itu, dukungan ini harus dilihat sebagai tahap baru dalam perjalanan pencari kerja, menyatukan dua aktor yang belum mengenal satu sama lain: pencari kerja dan “kontak person” mereka yang bertugas memberikan dukungan dari waktu ke waktu.

Berikut adalah beberapa langkah kunci untuk dipertimbangkan saat memberikan dukungan pribadi terhadap pekerjaan. Langkah-langkah ini akan tersebar melalui serangkaian wawancara pribadi.

1. Fase pelingkupan:

- **Selamat datang, pengenalan:** Ciptakan iklim tenang yang kondusif untuk proses tersebut
- **Penjelasan mekanismenya:** “Kami di sini untuk memudahkan akses Anda terhadap pekerjaan.”
- **Prosedur:** Jelaskan dengan jelas dukungan dan prosedur konkritnya
- **Tujuan:** Layanan “dukungan pribadi terhadap pekerjaan” yang dimulai untuk orang tersebut adalah hasil dari “resep” yang dibuat selama wawancara analisis dan diagnosis. Sangat penting, langsung dari fase pembimbingan, untuk memastikan bahwa orang tersebut masih berbagi tujuan yang telah ditentukan:
 - Dukungan dalam memilih profesi
 - Dukungan untuk pelatihan (dapat digabungkan dengan yang di atas)
 - Dukungan untuk penciptaan usaha
 - Dukungan untuk mencari pekerjaan
 - Dukungan dalam melampaui hambatan perifer
- **Durasi:** Sangat penting untuk menjelaskan hal ini sejak awal:
 - durasi dukungan dapat bervariasi dan berhenti setelah tujuan tercapai, sebagai contoh: subjek memulai pelatihan atau direkrut ke dalam pekerjaan tetap;
 - atau dukungan direncanakan untuk jangka waktu tertentu (misalnya tiga bulan), di mana tindakan akan bertujuan untuk mengembangkan kemandirian orang tersebut untuk melakukan pencarian kerja dan mereka dapat berupaya mencari sendiri setelah dukungan berakhir.
- **Penetapan peran timbal balik:** Apa yang dapat diharapkan seseorang dari kontak personnya dan apa yang diharapkan darinya. Mereka harus memahami bahwa mereka harus memobilisasi diri mereka sendiri dan proaktif dalam proyek mereka sendiri. Jangan mengharapkan segalanya dari narahubung, yang tidak akan melakukannya untuk mereka.
- **Presentasi “aturan main”:** Mendapatkan komitmen dari orang tersebut untuk menghormati aturan pelaksanaan yang benar: kehadiran, ketepatan waktu, keterlibatan dalam proses, transparansi, pelaporan tindakan yang dilakukan, informasi timbal balik dan sebagainya. Narahubung pendukung juga berkomitmen pada dirinya sendiri, khususnya pada aspek etika: kerahasiaan, ketidakberpihakan, kebaikan dan sebagainya.
- **Keanggotaan:** Setelah kerangka kerja dijelaskan dan orang tersebut memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan klarifikasi, penting untuk memastikan bahwa mereka setuju dengan pendekatan tersebut. Beberapa skema akan menyediakan penandatanganan kontrak komitmen oleh kedua belah pihak untuk proses dukungan (pencari kerja dan narahubung), sebuah dokumen yang menetapkan secara tertulis unsur-unsur utama yang diuraikan di atas.

2. Fase penemuan:

- ▶ **Potret multidimensi:** buat orang mengungkapkan dirinya secara mendalam. Beri mereka waktu untuk mengungkapkan semua yang mereka inginkan, sehingga konselor dapat memahami profil dan masalah mereka. Fase bertanya dan mendengarkan yang memungkinkan orang untuk merumuskan harapan dan kekurangan mereka dengan kata-kata mereka sendiri, tetapi juga untuk mulai mengidentifikasi sumber daya, jaringan, titik dukungan, tantangan, dan sebagainya.
- ▶ **Motivasi/pemberdayaan:** Jelaskan metode yang akan digunakan pada langkah selanjutnya dan tunjukkan kepada orang tersebut bahwa mereka akan menjadi pelaku utama dalam proses tersebut. Mereka akan menjadi pilot masa depan profesi mereka

Fase dukungan berikut akan terkait erat dengan tujuan yang dikejar oleh individu. Oleh karena itu, dalam dua bab berikut, kami menyajikan metodologi untuk:

- ▶ **Mendukung proyek profesi: Pilihan profesi dan pelatihan**
- ▶ **Dukungan dengan pencarian kerja**

3. Instruksi lintas sektoral:

Setelah dukungan, apapun tujuan yang dikejar, kontak person akan mengawasi elemen lintas sektoral berikut:

- ▶ Menulis bersama dan memasukkan peta jalan di akhir setiap wawancara sehingga orang tersebut jelas mengidentifikasi tindakan yang akan diambil antara saat itu dan pertemuan berikutnya
- ▶ Di awal setiap wawancara baru, tindak lanjuti tindakan yang diambil dan hasilnya
- ▶ Mengidentifikasi setiap elemen kontekstual baru, hambatan atau pendorong selama proses berlangsung
- ▶ Membantu orang tersebut untuk mengembangkan jaringannya dan mengaktifkannya dalam konteks pencarian kerja mereka
- ▶ Membantu orang tersebut untuk mengantisipasi kemungkinan masalah di masa depan untuk mengurangi potensi dampaknya terhadap orang tersebut dan proyeknya
- ▶ Mendukung orang tersebut melalui fase sulit untuk membantu mereka menghadapi perubahan
- ▶ Mempertahankan motivasi seseorang meskipun terjadi kegagalan suatu tindakan atau proses
- ▶ Secara terus-menerus memastikan bahwa individu mengikuti pendekatan, memahaminya, dapat mengarahkannya dan secara bertahap mengembangkan kemandirian
- ▶ Setelah tenggat waktu tercapai, catat periode dukungan, identifikasi pencapaiannya, prospek dan tindakan yang akan diambil, dan tutup prosesnya

▶ 8 Dukungan dalam memilih sebuah profesi



Mengenal diri saya lebih baik

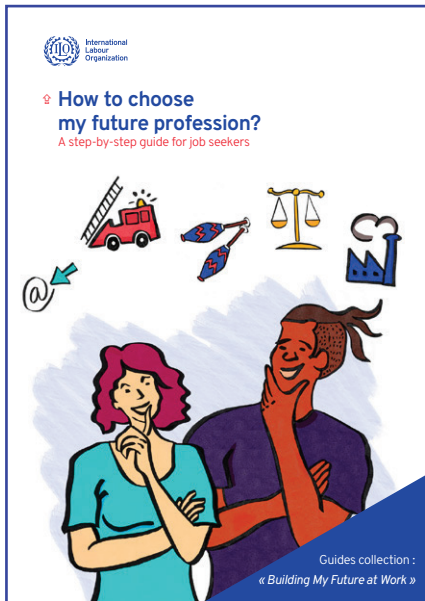
Menemukan profesi

Memilih profesi masa depan saya

Membangun strategi saya

Metodologi yang dijelaskan dalam bab ini didasarkan pada panduan praktis yang telah diterbitkan oleh ILO berjudul "Bagaimana memilih profesi masa depan saya?"

https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_800646/lang--en/index.htm



Panduan untuk pencari kerja ini juga akan menjadi alat pendukung Anda. Unduh secara gratis dalam format PDF dari situs web ILO. Di dalamnya, Anda akan menemukan detail latihan yang tercantum di bawah ini. Anda juga dapat memberikan salinannya kepada pencari kerja yang Anda dampingi, untuk digunakan sebagai buku latihan.

Memilih profesi adalah salah satu tahap pertama dalam konfrontasi remaja muda dengan dunia kehidupan orang dewasa. Bergantung pada sistem pendidikannya, pertanyaan tentang bimbingan karier akan muncul pada waktu yang berbeda selama masa sekolah mereka, untuk menentukan kurikulum pendidikan yang sesuai untuk proyek tersebut. Namun, salah jika berpikir bahwa memilih profesi adalah keputusan sekali seumur hidup.

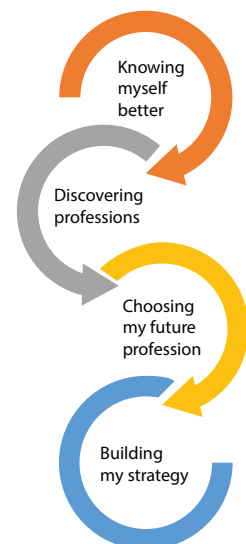
Dengan percepatan perubahan di pasar kerja, setiap orang harus memperbarui atau mengubah rencana karier mereka beberapa kali selama karier mereka. Oleh karena itu, setiap individu harus memperoleh kemampuan untuk mendapatkan arah mereka sepanjang hidup agar lebih mampu bangkit kembali dari rintangan yang mereka hadapi. Salah satu ambisi pengantar kerja selama bimbingan karier adalah mengembangkan kemandirian otonomi pencari kerja sehingga mereka menjadi pilot karier mereka sendiri dan bukan sekedar menjadi penumpang.

Metodologi panduan yang diusulkan dalam panduan ini secara longgar didasarkan pada sejumlah pendekatan, termasuk metode aktivasi pengembangan vokasi dan pribadi (ADVP). Ini adalah pendekatan orientasi karier dan pribadi yang berasal dari Quebec, diciptakan pada 1974 oleh Denis Pelletier, Charles Bujold dan Gilles Noiseux.

Pendekatan kami cocok untuk semua orang, tanpa memandang usia atau tingkat kualifikasi mereka. Itu berpusat pada orang. Ini mengusulkan agar individu memikirkan proyek mereka untuk diri mereka sendiri dan oleh diri mereka sendiri. Itu menganggap bahwa setiap individu, dengan dukungan yang tepat, mampu menentukan nasib sendiri dan menemukan jawaban atas pertanyaan mereka di dalam diri mereka sendiri.

Metode ini didasarkan pada latihan praktis yang diselenggarakan di sekitar empat tahap kronologis:

- **Mengenal diri saya sendiri dengan lebih baik:** Individu mencerminkan minat, harapan, keterampilan, nilai, kendala, dan sebagainya.
- **Menemukan profesi:** Individu akan menggunakan beberapa sumber untuk membuat daftar gagasan profesi, tanpa batasan, sebelum membandingkannya dengan profil mereka, untuk sampai pada daftar pendek.
- **Memilih profesi masa depan saya:** Individu dipandu untuk meneliti dan menyelidiki setiap profesi dalam daftar mereka, yang memungkinkan mereka membuat pilihan.
- **Membangun strategi saya:** Tahap terakhir ini memungkinkan individu untuk mengembangkan rencana tindakan yang koheren, yang mungkin mencakup jenjang pelatihan untuk mengembangkan keterampilan mereka



► Mengenal diri saya lebih baik (halaman 2 hingga 6 dari panduan)

Individu mengungkapkan keterampilan mereka, bidang minat, harapan, nilai, kendala dan sebagainya; dengan demikian mereka membuat sketsa potret profesional mereka. Sebagai konselor pendukung, kami mengusulkan agar Anda mengadopsi urutan kerja berikut:

Keterampilan mengidentifikasi:

- Jelaskan konsep keterampilan: kapasitas untuk melakukan aktivitas manual atau mental yang diperoleh melalui pembelajaran dan praktik. Istilah “keterampilan” adalah istilah umum yang digunakan untuk merujuk pada pengetahuan, pengetahuan praktis, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Jadi, dalam aktivitas profesional kita sehari-hari, kita memobilisasi keterampilan. Beberapa bersifat lintas sektoral dan berlaku untuk sejumlah profesi atau sektor; lainnya sangat spesifik.
- Berikan contoh dan minta orang tersebut untuk membuat daftar keterampilan sebanyak mungkin yang telah dapat mereka gunakan dalam kehidupan pribadi dan kerja mereka, beberapa di antaranya dapat dialihkan ke profesi masa depan mereka.
- Jelaskan nilai keterampilan lintas sektoral dan perilaku, yang sekarang disukai oleh pemberi kerja. Sebuah daftar dengan definisi akan membantu orang yang didukung untuk mengidentifikasi yang telah mereka kuasai.

Apa yang penting bagi saya:

- Minta orang tersebut untuk menggambarkan lingkungan kerja ideal mereka. Ini melibatkan identifikasi preferensi dalam hal nilai, minat, lingkungan dan kondisi kerja. Daftar indikatif dan tidak lengkap diusulkan untuk memfasilitasi perenungan ini.
- Setelah membuat daftar, orang tersebut harus dituntun untuk membuat prioritas.

Kendala saya:

- Tahap perenungan ini sering diabaikan dalam proses bimbingan karier. Namun, ini sangat penting untuk memilih profesi yang benar-benar disesuaikan dengan individu. Kita semua memiliki kendala yang menghalangi kita pada tingkat yang lebih besar atau lebih kecil, yang paling umum diidentifikasi dalam tabel yang dibagi menjadi empat keluarga: mobilitas; kesehatan; keluarga; jam dan hari kerja.

Catatan: Kerja perenungan membutuhkan waktu. Ini tidak dapat dilakukan saat sesi dukungan saja. Ini akan dilakukan oleh orang tersebut selama waktu antar sesi, antara dua sesi.

Jam dan hari kerja	Mobilitas – kemungkinan pindah rumah
☐ Saya tidak dapat membayangkan kerja malam	☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja di lingkungan saya
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja di malam hari	☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja di manapun di kota saya
☐ Saya tidak dapat membayangkan jam kerja siang hari	☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja di tempat yang jaraknya lebih dari satu jam dari rumah saya
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja dalam tim (3 x 8) dengan pergantian tim	☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja jauh dari rumah tanpa pulang ke rumah setiap malam
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja setiap hari Sabtu	☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja jauh dari rumah tanpa pulang ke rumah setiap malam
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja setiap hari Minggu	☐ Saya tidak dapat membayangkan pindah rumah untuk mengambil pekerjaan
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja satu akhir pekan dalam dua minggu	☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja di negara lain
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja setiap akhir pekan	☐ Saya tidak memiliki sarana transportasi (pribadi atau umum)
	☐ Saya tidak punya SIM

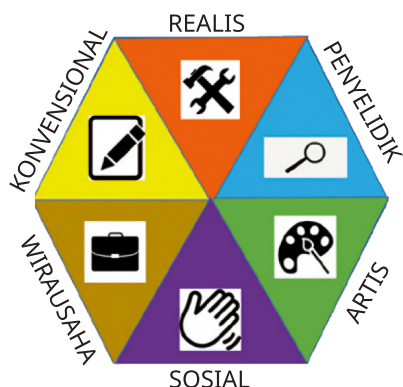
Kesehatan dan postur kerja	Keluarga – anak-anak dan tanggungan
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja dengan kaki saya sepanjang hari	☐ Saya tidak punya cara untuk menyekolahkan anak-anak saya ketika saya sedang bekerja
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja dengan kaki saya selama beberapa jam	☐ Saya tidak punya solusi untuk mengasuh anak kapan saya sedang bekerja
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja duduk sepanjang hari	☐ Jika saya merawat orang yang bergantung di rumah (lansia atau cacat), saya tidak punya siapa-siapa untuk menggantikan saya saat saya sedang bekerja
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja duduk selama beberapa jam	
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja melakukan gerakan berulang	
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja di layar	
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja membawa beban berat	
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja di ketinggian	
☐ Saya tidak dapat membayangkan bekerja di luar, dalam cuaca dingin atau panas	

► Menemukan profesi (halaman 7 hingga 12 dari panduan)

Individu akan menggunakan beberapa sumber untuk membuat daftar gagasan profesi, tanpa dibatasi, sebelum membandingkannya dengan profil mereka, sehingga menjadi daftar pendek. Selain latihan dalam panduan ini, kuesioner daring dan tes penempatan juga tersedia di banyak situs web. Ini dapat digunakan untuk menyarankan gagasan profesi dan dapat melengkapi bab ini dengan baik; namun, disarankan untuk memprioritaskan situs yang serius dan terbukti, karena yang terbaik dan terburuk dapat ditemukan bersamaan di internet.

▶ Daftar ide-ide profesi:

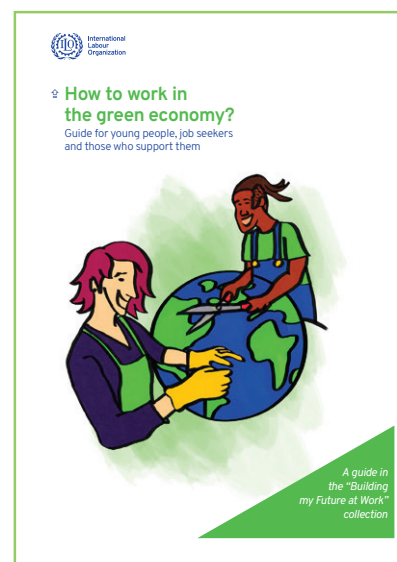
- ▶ Selama fase potret kerja sebelumnya, ide-ide untuk sebuah profesi mulai berkecambah di benak orang yang didukung. Dalam urutan baru ini, dorong orang tersebut untuk membuat daftar semua ide profesi yang muncul di benaknya, tanpa hambatan atau batasan.
- ▶ Mereka harus mengambil inspirasi dari potret profesi kerja mereka, tetapi juga dari daftar 32 bidang kegiatan ekonomi yang dapat ditemukan dalam panduan ini. Kami umumnya menemukan bahwa individu, terutama kaum muda, hanya tahu sedikit tentang profesi yang berbeda. Daftar mereka terbatas pada profesi kerabat dan teman mereka dan yang sering disebutkan di media dan jejaring sosial. Daftarnya biasanya sangat singkat. Oleh karena itu, dalam fase daftar ini, penting untuk membuka wawasan dengan mengarahkan individu untuk menemukan sektor aktivitas dan profesi baru.



- ▶ Psikolog Jean HOLLAND telah menunjukkan bahwa setiap individu memiliki minat dominan terkait dengan kepribadian mereka. Dia mengidentifikasi enam jenis utama minat profesional yang mencakup semua profesi yang ada. Tabel dan definisi yang diberikan pada halaman 10 dari panduan ini memungkinkan Anda membantu orang yang didukung untuk memposisikan diri dan membuat daftar ide tambahan untuk profesi. Banyak tes kepribadian di Internet juga mengacu pada tipologi HOLLAND.

Menemukan ekonomi hijau

- ▶ Pada saat mereka harus memilih profesi masa depan mereka, banyak anak muda di akhir sekolah mereka (atau orang dewasa) yang peka terhadap isu-isu global menginginkan profesi masa depan mereka konsisten dengan keyakinan mereka dan berkontribusi untuk meratakan karbon melengkung. Namun, bagi non-spesialis, ekonomi hijau masih sangat tidak jelas. Profesi apa yang harus dikejar? Keterampilan apa yang harus diperoleh seseorang? Untuk mendukung mereka, ILO telah menerbitkan panduan khusus: “Bagaimanacara bekerja dalam ekonomi hijau?”. Ini menawarkan daftar profesi yang akan melengkapi kegiatan perenungani yang telah dijelaskan sebelumnya.
- ▶ Panduan ini dapat diunduh gratis dari situs web ILO: https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_856666/lang--en/index.htm



Memobilisasi jaringan mereka:

Untuk setiap latihan penemuan profesi, dorong individu untuk memobilisasi jaringan mereka (keluarga, teman, mantan kolega, dan sebagainya). Instruksi ini berlaku untuk semua fase proses dukungan ketenagakerjaan dan hanya memiliki kelebihan:

- ▶ Mendobrak isolasi yang umum di kalangan pencari kerja dan selalu negatif
- ▶ Ini memungkinkan individu untuk menerima saran eksternal tentang aset, keterampilan, dan keterbatasan mereka, dan di atas itu, saran-saran terkait gagasan untuk profesi atau bahkan tawaran pekerjaan.

Urutkan dan prioritaskan:

Anda telah mendorong individu tersebut untuk membuat daftar semua pekerjaan yang mungkin menarik perhatian mereka, tanpa batasan apa pun. Tahap selanjutnya adalah membandingkan daftar panjang ini dengan potret profesional yang mereka buat pada langkah sebelumnya. Apakah pekerjaan ini sesuai dengan preferensi mereka, keterampilan mereka (bahkan jika mereka dapat memperoleh yang baru) dan kendala mereka? Dari profesi yang tersisa, minta mereka memberi peringkat lima besar.



Memilih profesi masa depan saya

(halaman 13 hingga 16 dari panduan)

Semua profesi memiliki aspek positif dan negatif. Dari tampak luar, kita mungkin cenderung mengidolakannya atau, sebaliknya, hanya melihat sisi buruknya saja. Kita semua telah menyaksikan pemagang muda atau siswa putus sekolah setelah beberapa bulan, terlambat menyadari bahwa profesi yang mereka pelajari tidak cocok untuk mereka. Oleh karena itu penting, selama fase orientasi, untuk menyelidiki setiap profesi sebelum membuat pilihan.

Peran Anda sebagai pengantar kerja adalah menjelaskan pentingnya tahap ini dan memandu proses yang harus diikuti. Namun, seseorang tidak boleh “melakukannya untuk mereka”. Penting bagi seorang individu untuk mengambil langkah-langkah sendiri, untuk mendapatkan manfaat maksimal. Dua metode direkomendasikan: penelitian dokumenter dan investigasi dengan para profesional.

Penelitian dokumenter:

Internet adalah sumber yang tidak ada habisnya dari lembar fakta yang mudah ditemukan, menggunakan bahasa-bahasa utama, di sebagian besar profesi dan sektor profesional. Sebagai seorang profesional ketenagakerjaan, Anda mengetahui situs dan direktori profesi utama untuk digunakan dalam memberi saran pada orang yang Anda dukung. Anda akan mendorong mereka untuk mencari informasi tentang prasyarat pekerjaan, keterampilan, pelatihan dan kualifikasi, kegiatan yang dilakukan, kondisi kerja, gaji, metode perekrutan, situasi pasar kerja saat ini dan lain sebagainya.

Untuk masing-masing dari lima pekerjaan teratas, Anda akan meminta orang yang Anda dukung untuk menulis lembar berisi informasi ini. Mereka akan melengkapi ini dengan hasil investigasi.

Investigasi bersama profesional

Ini adalah cara paling efektif untuk dihadapkan pada realitas profesi. Seringkali orang yang didukung akan “menolak” melakukan penyelidikan ini, takut mereka akan mengganggu seorang profesional dan mereka akan diterima dengan buruk. Sebaliknya, selama Anda tidak menyita terlalu banyak waktu mereka, para profesional senang membicarakan pekerjaan mereka dan selalu pandai memberi nasihat.

Pertanyaan apa yang harus saya tanyakan kepada profesional yang saya temui?

- ▶ Bisakah Anda menjelaskan hari kerja untuk saya? Apa kegiatan utama Anda?
- ▶ Kondisi kerja Anda? (Rutinitas, jadwal dan sebagainya)
- ▶ Apa yang paling Anda sukai dari pekerjaan Anda?
- ▶ Apa yang paling tidak Anda sukai?
- ▶ Keterampilan dan pengetahuan apa yang dibutuhkan untuk profesi ini?
- ▶ Nasihat apa yang akan Anda berikan kepada seseorang yang ingin terjun ke profesi ini hari ini?
- ▶ Bisakah Anda mengarahkan saya ke rekan kerja lain yang juga bersedia menjawab pertanyaan saya?

Waktu untuk memutuskan

Peran Anda di sini adalah membantu orang tersebut menggunakan kisi pendukung keputusan di halaman 16 untuk membandingkan informasi yang dikumpulkan dengan profil kerja mereka. Itu hanya alat fasilitasi. Perenungan bisa memakan waktu dan kedewasaan. Keputusan ini tidak boleh terburu-buru karena akan mengikat individu tersebut selama bertahun-tahun yang akan datang.

Selain penelitian yang telah dilakukan, jika ada kemungkinan dalam penawaran layanan LKP Anda, mungkin relevan untuk mengatur penempatan kerja di perusahaan, untuk menemukan profesi masa depan.

Apakah pekerjaan ini kompatibel dengan: YA/TIDAK	M1	M2	M3	M4	M5
Jabatan pekerjaan					
Tingkat pendidikan saya. Apakah saya memiliki level yang cukup untuk mengikuti kursus?					
Pengetahuan dan keterampilan saya?					
Nilai saya:..					
Minat saya:..					
Preferensi saya:..					
Kendala saya:..					
Pasar kerja untuk bidang ini adalah: baik/sedang/sulit					
Gaji rata-rata untuk pekerjaan ini					
Peringkat terakhir saya					

► Membangun strategi saya

(halaman 17 hingga 20 dari panduan)

Setelah merenungkan secara mendalam harapan dan profil mereka dan menemukan dan menyelidiki profesi tersebut, orang yang Anda dukung baru saja membandingkan elemen yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang paling cocok untuk mereka. Pilihan profesi ini menjadi proyek profesi mereka.

Tahap terakhir dari proses dukungan dimaksudkan untuk mempersiapkan strategi untuk membuat proyek ini menjadi kenyataan. Artinya, untuk membantu orang tersebut mengidentifikasi tindakan yang akan diambil agar dapat menjalankan profesi yang dipilihnya dalam waktu dekat.

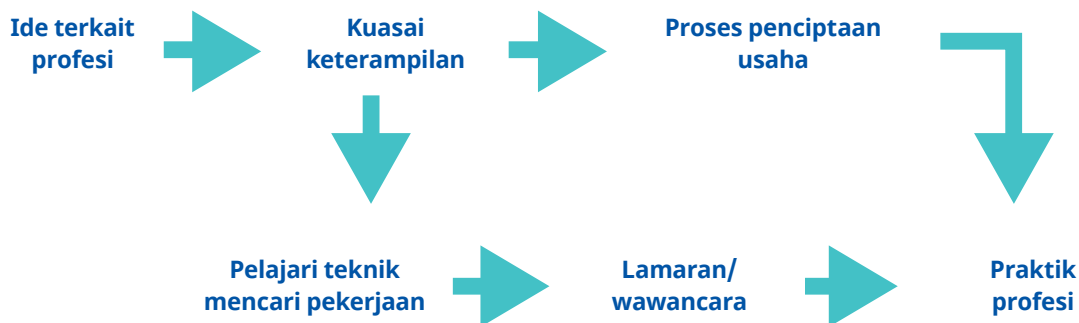
Pilihan status

Ada dua cara untuk mempraktekkan profesi: baik sebagai pekerja atau dengan mendirikan bisnis Anda sendiri sebagai wirausaha. Sebagai seorang konselor dalam layanan ketenagakerjaan, Anda harus membuat orang tersebut mengajukan pertanyaan kepada dirinya sendiri. Jika mereka mempertimbangkan opsi kedua, akan tepat untuk mengarahkan mereka ke sesi informasi atau peningkatan kesadaran tentang penciptaan usaha, yang akan memungkinkan mereka menjelajahi jalan ini dan memverifikasi kemampuan mereka untuk menciptakan usaha yang layak. Jika mereka sedang mempertimbangkan status pekerja, mereka harus belajar bagaimana melakukan pencarian kerja, yang akan dibahas pada bab berikutnya.

Dalam kedua kasus tersebut, penting bagi mereka untuk bertanya pada diri sendiri tentang keterampilan. Apakah mereka sudah menguasai keterampilan penting dari profesi pilihan mereka? Jika tidak demikian, Anda dapat membantu mereka menyusun rencana pelatihan mereka, berdasarkan tabel di halaman 20.

Formalisasi rencana tindak lanjut

Penulisan rencana tindak lanjut umumnya bertepatan dengan berakhirnya dukungan untuk proyek profesi.



Oleh karena itu, ini merupakan kesempatan untuk meringkas pencapaian proses sambil memberi tahu individu tentang tahapan ke depan yang akan membuat proyek menjadi kenyataan. Tabel yang disediakan dalam panduan dapat membantu formalisasi ini. Mungkin perlu untuk mendukung individu tentang cara menggunakannya.

Terakhir, meskipun dukungan berakhir, penting bagi individu untuk dapat mengidentifikasi sumber daya yang dapat mereka mobilisasi selama tahap selanjutnya dan tidak merasa lemah dalam mengimplementasikan proyek mereka.

Tindakan	Tenggat waktu	Dengan siapa, di mana, bagaimana?	Y/T	Tindakan perbaikan
Mempresentasikan proyek saya kepada teman dan keluarga saya				
Mempresentasikan proyek saya kepada orang dan organisasi yang dapat memberi saran nasihat dan membantu saya				
Mengidentifikasi keterampilan yang saya belum punya				
Membangun proyek pelatihan saya (*saran di halaman berikutnya)				
Mendapatkan dana untuk pelatihan saya				
Saya ikut pelatihan dan mendapatkan ijazah				
Mempersiapkan CV yang sesuai untuk pekerjaan baru saya				
Saya menargetkan perusahaan dan membuat strategi pencarian kerja				
Menyingkirkan semua rintangan				
Membuat lamaran yang tidak diminta				
Menggunakan jaringan sosial				
Mempersiapkan wawancara kerja				
Mempersiapkan kedatangan saya di perusahaan dan hari-hari pertama saya di posisi baru saya				

► Dilatih dalam dukungan proyek

Membimbing individu dalam memilih profesi masa depan mereka membutuhkan keterampilan. Panduan ini memberi Anda metodologi dasar yang perlu diperkuat dengan pelatihan yang tepat, pembinaan sebaya dan praktik. Ketika aktivitas konselor melibatkan penggunaan tes psikoteknik, penting untuk menyelesaikan kursus pelatihan psikologi kerja. Di banyak negara, profesi konselor bimbingan diatur regulasi.

▶ 9 Dukungan dengan mencari pekerjaan



Proyek saya – profil saya

Alat dan teknik untuk mencari pekerjaan

Memahami dan menyelami pasar kerja

Menggunakan internet dalam pencarian pekerjaan Anda

Mengembangkan strategi penelitian

Integrasi ke dalam perusahaan

Sebagai pengantar kerja, pekerjaan sehari-hari Anda terdiri dari memberikan dukungan dan panduan tentang teknik, alat, dan strategi pencarian kerja. Ini mungkin hal yang menjadi harapan utama orang yang Anda wawancarai. Karena itu Anda harus memperoleh keahlian dan kemampuan nyata dalam mata pelajaran ini.

Penggunaan alat pencari kerja hampir wajib bagi setiap orang dewasa yang mencari pekerjaan yang dibayar. Ini sering kali berbentuk CV untuk melamar sebagai tanggapan atas lowongan yang dipublikasikan, atau pengajuan lamaran yang tidak diminta. Tetapi hanya sedikit pencari kerja yang membangun strategi pencarian kerja terstruktur yang dapat sangat meningkatkan efektivitas tindakan mereka. Oleh karena itu, peran pengantar kerja ada untuk membimbing mereka dalam mempelajari cara mencari pekerjaan secara efektif.

Dalam keseharian, Anda harus dapat memberikan saran sesekali tentang presentasi CV, kata-kata di surat, penggunaan situs kerja daring, dan sebagainya, tetapi Anda juga harus dapat mendukung pencari kerja dalam mempelajari dan menerapkan proses pencarian kerja yang lengkap. Anda harus memandu orang yang diwawancarai untuk menyiapkan argumen mereka, membangun alat mereka, memahami pasar kerja, menggunakan internet, dan mengembangkan strategi pencarian efektif yang sesuai dengan tujuan mereka.

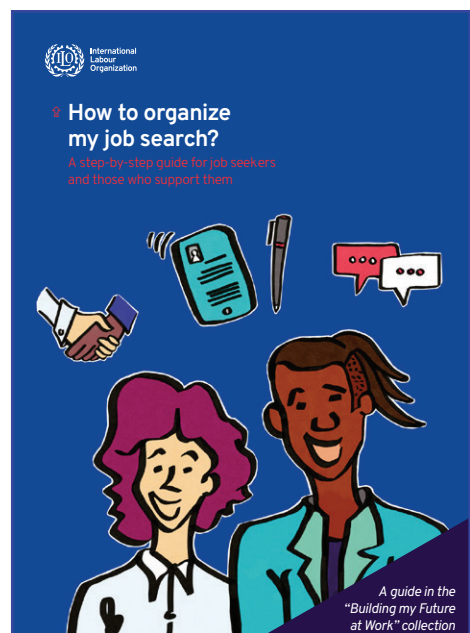
Metodologi yang dijelaskan dalam bab ini didasarkan pada panduan praktis yang telah diterbitkan oleh ILO berjudul "Bagaimana mengatur pencarian kerja saya?"

https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publikasi/WCMS_829530/lang--en/index.htm

Panduan untuk pencari kerja ini juga akan menjadi alat pendukung Anda. Unduh secara gratis dalam format PDF dari situs web ILO. Di dalamnya, Anda akan menemukan detail latihan yang tercantum di bawah ini. Anda juga dapat memberikan salinannya kepada pencari kerja yang Anda dampingi, untuk digunakan sebagai buku latihan.

Rak-rak toko buku dan situs web khusus penuh dengan buku dan saran tentang cara menulis CV, surat lamaran, atau mempersiapkan wawancara kerja, tetapi Anda jarang menemukan proses pencarian yang lengkap.

Panduan ini memberikan metode yang terstruktur dan komprehensif untuk mendekati pasar kerja secara efektif. Ini secara umum terinspirasi oleh karya Arthur F. MILLS di Kanada, serta Dominique CLAVIER, Daniel POROT dan Josette LAYEC di Prancis.



Proyek saya - profil saya

(halaman 1 hingga 4 dari panduan)

Dalam wawancara pertama dengan pencari kerja Anda harus terlebih dahulu memastikan bahwa mereka memang sudah siap untuk mencari pekerjaan. Artinya, mereka memiliki rencana karier yang jelas dan siap untuk langsung dipekerjakan dalam profesi ini. Jika tidak, mereka harus merenungkan proyek mereka ini atau mengikuti pelatihan.

Seringkali, pencari kerja ingin langsung membuat CV atau surat lamaran. Sebelum melakukannya, penting bagi mereka meluangkan waktu untuk membuat sketsa potret profesional mereka sendiri dan menyiapkan konten yang dapat digunakan dalam alat mereka.

Memperjelas elemen profil saya:

Memandu pencari kerja untuk membuat daftar, deskripsi, dan menulis semua "kotak batu bata" yang membentuk profil mereka (lihat kategori di "dinding" di bawah). Ini akan memungkinkan mereka menyiapkan "bank argumen" yang dapat digunakan di masing-masing tahapan proses. Untuk meyakinkan pemberi kerja, pertama-tama Anda harus mengidentifikasi apa yang dapat Anda tawarkan dan bersiap untuk berdebat mengenai profil Anda sendiri.

Pengalaman kerja	Kualitas	Hasil	Bahasa
Keterampilan	Pelatihan awal	Perangkat lunak	Publikasi
Izin	Pengalaman pribadi dan sosial	Melanjutkan pendidikan	Kemampuan interpersonal
Pengetahuan	Prestasi	Ijazah	Waktu senggang

Anda kemudian akan mengarahkan pencari kerja untuk mempertanyakan motivasi mereka. Penting bagi mereka untuk memperjelas harapan mereka dalam pencarian kerja, untuk menargetkan perusahaan, memprioritaskan tawaran pekerjaan, dan mempersiapkan wawancara. Sebuah tabel disediakan dalam panduan ini untuk membantu mereka mengidentifikasi harapan utama mereka.

▶ Alat dan teknik pencarian kerja (halaman 5 hingga 15 dari panduan)

Ini sering kali merupakan “puncak gunung es”. Memang, pencari kerja cenderung berpikir bahwa menyiapkan CV, atau bahkan surat lamaran, sudah cukup untuk melakukan pencarian kerja yang sukses. Peran Anda adalah membantu mempersiapkan alat-alat ini, seraya membimbing mereka tentang cara menggunakannya secara efektif, melalui bab-bab berikut.

CV dan surat lamaran

Negara yang berbeda memiliki praktik dan alat pencarian kerja yang berbeda. Oleh karena itu, Anda perlu menjadi ahli dalam praktik di negara Anda, untuk mendukung pencari kerja dengan sebaik-baiknya.

Dalam panduan ini Anda dapat membaca semua tip dan aturan yang harus diikuti saat menyiapkan CV atau surat lamaran. Di sini kami akan fokus pada beberapa pesan yang harus Anda luangkan waktu untuk menjelaskan kepada pencari kerja:

- ▶ **CV adalah media komunikasi** yang bertujuan untuk menarik perhatian perekrut agar membuat mereka ingin bertemu dengan orang tersebut untuk wawancara. Mengetahui bahwa seorang perekrut menghabiskan waktu antara 30 detik hingga 2 menit untuk membaca CV, mereka harus dengan mudah menemukan informasi yang membuat mereka berpikir bahwa lamaran tersebut layak untuk diminati, sehubungan dengan posisi yang akan diisi.
- ▶ **1 unggahan = 1 CV:** Anda harus menjelaskan kepada pencari kerja bahwa mereka tidak dapat menggunakan CV yang sama untuk setiap lamaran. Setiap melamar pekerjaan, mereka harus membuat CV baru yang disesuaikan dengan profil posisi yang akan diisi. Ini adalah metode “aplikasi cermin”. Ini adalah masalah mengidentifikasi harapan spesifik pemberi kerja dalam tawaran pekerjaan dan kemudian membuat CV yang sesuai menyoroti elemen profil dan pengalaman yang paling sesuai. Untuk melakukan ini, mereka akan menggunakan “bank argumen” yang telah mereka siapkan sebelumnya.

- ▶ **1 Keterampilan:** Mengingat evolusi profesi yang cepat, sebagian besar pemberi kerja lebih tertarik pada keterampilan daripada ijazah. Hal ini berdampak pada bentuk dan isi CV. Saat ini lebih penting untuk menyoroti keterampilan yang diperoleh dan diterapkan selama berbagai pengalaman kerja, memberikan data yang konkret dan meyakinkan jika memungkinkan: pencapaian, hasil, dan sebagainya.
- ▶ **Surat lamaran:** Ini untuk melengkapi CV dalam membantu meyakinkan perekrut agar memilihnya untuk diwawancara. Seharusnya tidak diduplikasi. Pertama-tama, kandidat harus menunjukkan bahwa mereka mengetahui perusahaan, aktivitasnya, proyeknya, dan sebagainya, dan bahwa mereka telah memahami kebutuhan pemberi kerja terkait posisi yang akan diisi. Kemudian mereka akan menampilkan elemen paling relevan dari profil mereka.

Mempersiapkan wawancara

Sebagai seorang pengantar kerja, terkadang Anda akan dihubungi tiba-tiba oleh pencari kerja yang Anda dukung, memberi tahu Anda bahwa mereka baru saja dipanggil untuk wawancara kerja pertama dan meminta nasihat Anda. Idealnya, Anda seharusnya sudah bisa mengantisipasi situasi ini. Memang penting bahwa kandidat memahami aturan wawancara rekrutmen, dapat menyiapkan pertanyaan utama (lihat daftar di panduan) dan idealnya memainkan peran.

Sebagai seorang pengantar kerja, Anda dapat mengatur latihan contoh wawancara secara teratur dengan orang-orang yang Anda dukung, bergantian antara peran perekrut dan pelamar.

Beberapa tips untuk kandidat:



- ▶ Pahami posisi yang akan diisi:
 - ▶ Sebelum mengirim lamaran Anda (CV+surat), analisis tawaran pekerjaan.
 - ▶ Lihat kembali dan perdalam pemahaman Anda tentang tawaran tersebut.
 - ▶ Pastikan Anda dapat mengidentifikasi harapan perekrut
 - ▶ Bersiaplah untuk menunjukkan kepada perekrut bahwa Anda memahami posisi yang akan diisi.
- ▶ Cari tahu lebih lanjut tentang perusahaan:
 - ▶ Sumber: Internet, pers, pekerja perusahaan dan sebagainya
 - ▶ Secara khusus, pastikan untuk menjelajahi situs web dan jejaring sosial perusahaan (LinkedIn, Viadeo, Facebook, dan Twitter)
 - ▶ Sejarah perusahaan, nama direktur, aktivitas, produk, berita, proyek, dan

sebagainya.

- ▶ Persiapkan pertanyaan untuk ditanyakan terkait perusahaan di akhir wawancara.
- ▶ Persiapkan argumentasi Anda
 - ▶ Baca kembali CV yang Anda kirimkan
 - ▶ Untuk setiap harapan pemberi kerja, siapkan satu atau lebih jawaban berdasarkan pengalaman Anda, dengan argumen, angka, hasil, dan sebagainya.
- ▶ Latih wawancara Anda:
 - ▶ Adakan beberapa latihan wawancara dengan seorang teman atau anggota keluarga
 - ▶ Beberapa situs web juga menawarkan simulator interaktif
- ▶ Cari lokasi:
 - ▶ Beberapa hari sebelumnya, lakukan perjalanan dan pergilah ke lokasi. Ini akan mencegah Anda tersesat atau terlambat pada hari janji. Jika tidak, rencanakan rute Anda terlebih dahulu.
 - ▶ Jika wawancara dilakukan melalui video, uji alat koneksi terlebih dahulu

- ▶ Pada hari wawancara:
 - ▶ Pakaian: bersih, sesuai dengan profesi dan lingkungan kerja
 - ▶ Berikan kesan yang baik sejak Anda tiba di meja resepsionis
 - ▶ Sejak awal wawancara, bersikaplah ramah, murah senyum, sopan, penuh perhatian dan jadi pendengar yang baik.
 - ▶ Penilaian perekrut sering terbentuk dalam beberapa menit pertama wawancara

▶ Memahami dan menyelami pasar kerja (halaman 17 hingga 19 dari panduan)

Bergantung pada negaranya, hanya antara 10 hingga 40 persen jumlah perekrutan yang dipublikasikan dalam iklan pekerjaan. Ini mungkin termasuk melalui LKP, lembaga tenaga kerja swasta atau agen temporer, pers, situs web khusus atau jejaring sosial. Inilah yang disebut “pasar terbuka”; dengan kata lain, peluang rekrutmen dapat dilihat oleh semua orang. Di sisi lain, “pasar tersembunyi” mencakup semua perekrutan yang dilakukan tanpa pemberi kerja menerbitkan tawaran pekerjaan. Posisi diisi baik melalui jaringan atau melalui lamaran yang tidak diminta.

Penting untuk dipahami bahwa jika pemberi kerja tidak mengiklankan kebutuhan mereka akan perekrutan dengan mengiklankan tawaran pekerjaan, biasanya karena mereka tidak membutuhkannya. Memang, segera setelah suatu posisi tersedia di perusahaan atau organisasi (lowongan baru atau pun ada yang mengundurkan diri), informasi ini akan segera diketahui oleh stafnya, pemasoknya, dan pelanggannya. Ini akan disampaikan melalui berbagai jaringan: pekerja, keluarga, teman dan sebagainya. Kemungkinan profil akan ditawarkan langsung ke perekrut oleh pekerja mereka sendiri atau jaringan mereka sendiri. Selain itu, direktur perusahaan secara teratur menerima lamaran yang tidak diminta, dan seringkali cukup menghubungi orang-orang ini untuk menemukan kandidat yang tepat. Oleh karena itu, hanya jika tidak ada lamaran langsung yang memuaskan mereka, perekrut akan merasa perlu untuk mengiklankan pekerjaan. Hal ini sering terjadi pada posisi berkualifikasi tinggi yang profilnya langka di pasar kerja.

Pencari kerja umumnya membatasi diri untuk menyelami pasar terbuka (dan seringkali tidak secara menyeluruh). Dengan begitu, mereka kehilangan banyak kesempatan kerja. Sebagai seorang pengantar kerja, Anda harus membantu mereka memahami cara kerja pasar kerja dan mendorong mereka untuk memanfaatkan semua aspeknya: lamaran yang tidak diminta, pemantauan informasi, jaringan dan sebagainya

► Menggunakan Internet dalam pencarian kerja Anda (halaman 21 hingga 28 dari panduan)

Internet telah sangat mengubah hubungan di dunia kerja, pencarian kerja, dan praktik rekrutmen. Kemudahan akses ke informasi, penyebaran kebutuhan secara instan dan kedekatan kontak telah mempercepat proses rekrutmen tertentu dan, di atas semua itu, memperluas kemungkinan melakukan kontak; khususnya, mengatasi hambatan geografis.

Internet menawarkan tiga fungsi penting yang harus digunakan oleh pencari kerja jika mereka tidak ingin mengambil risiko terputus dari banyak peluang:

- **Mencari informasi tentang pasar kerja:** Data statistik, deskripsi pekerjaan, laporan sektor ekonomi, informasi masing-masing perusahaan dan sebagainya.
- **Mencari dan melamar pekerjaan:** Hampir semua tawaran pekerjaan dipublikasikan di Internet saat ini (Portal Internet LKP, situs pribadi khusus dan situs perusahaan). Dimungkinkan untuk membuat profil, berlangganan penawaran, mendaftar secara daring dan sebagainya.
- **Bangun jaringan dan buat diri Anda dikenal:** seperti yang telah kami tunjukkan di atas, pentingnya jaringan tidak dapat disangkal. Namun, penting untuk memanfaatkannya sebaik mungkin, terutama yang ditujukan untuk para profesional seperti LinkedIn atau Viadeo.



Sebagai pengantar kerja, Anda harus membuat pencari kerja menyadari pentingnya internet dalam pencarian kerja mereka, mendampingi mereka dalam penggunaan optimal dari ketiga fungsi ini, sementara pada saat yang sama memperingatkan mereka tentang risiko yang dimunculkan oleh internet: penipuan, penipuan dan pemaparan privasi yang berlebihan. Topik reputasi-el merupakan subjek penting dalam saran yang akan Anda berikan.

► Mengembangkan strategi pencarian kerja

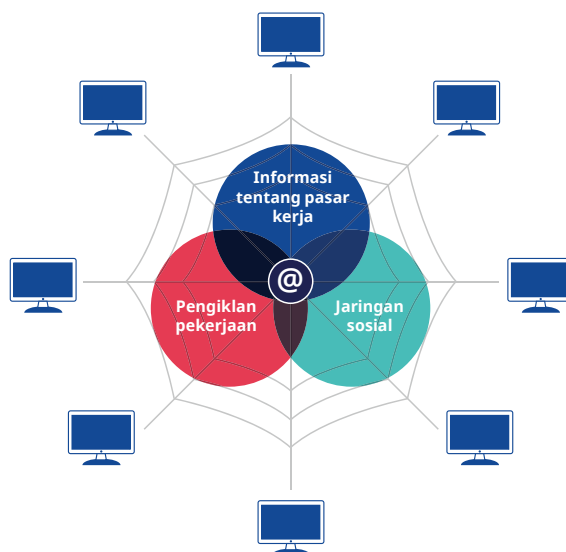
(halaman 29 hingga 33 dari panduan)

Selama tiga fase sebelumnya, Anda telah mendampingi pencari kerja dalam membangun alat pencari kerja mereka; Anda telah menjelaskan kepada mereka bagaimana pasar kerja bekerja dan menunjukkan pentingnya memanfaatkan semua fungsi internet dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, mereka hampir siap untuk mempraktikkan semua yang telah mereka pelajari dan memulai pencarian kerja mereka. Satu tahap penting terakhir yang tersisa: menyiapkan strategi mereka.

Pencarian kerja yang efektif membutuhkan strategi yang dipikirkan dengan matang.

- **Menargetkan perusahaan untuk dihubungi:** dalam panduan ini, Anda akan menemukan metodologi untuk menjelaskan kepada pencari kerja. Hal ini terutama didasarkan pada pendefinisian “pasar kerja mereka sendiri” dan kemudian mengidentifikasi dan memprioritaskan perusahaan untuk didekati.
- **Mengelola pencarian kerja Anda – mengatur waktu Anda:** panduan ini juga menyediakan kisi-kisi dan alat-alat itu akan membantu pencari kerja untuk mengadopsi metode yang efisien.

Sebagai pengantar kerja, Anda juga dapat melengkapi pendekatan metodologis ini dengan membagikan pengetahuan Anda tentang pasar kerja lokal, tren bisnis, dan proyek ekonomi. Dari fase ini dan seterusnya, peran Anda berubah. Pertemuan dan kontak lanjutan yang akan Anda lakukan dengan orang tersebut terutama akan dikhususkan untuk pembekalan tentang pencarian kerja dan lamaran mereka, mungkin termasuk identifikasi hambatan perifer untuk pencarian kerja mereka yang belum Anda identifikasi dan yang harus dipertimbangkan.



► Integrasi ke dalam perusahaan

(halaman 35 hingga 39 dari panduan)

Peran pengantar kerja tidak berakhir ketika pencari kerja menerima tanggapan positif. Ini tentu merupakan kabar baik bagi pencari kerja dan akan memberi Anda kepuasan besar dalam pekerjaan sehari-hari Anda sebagai seorang pengantar kerja; namun, masih perlu mengamankan pekerjaan untuk memastikan kembalinya pekerjaan secara berkelanjutan.

Peran Anda sebagai pengantar kerja dapat berfokus pada dua aspek:

- **Dukungan konseling dalam menegosiasikan kontrak kerja:** Anda mungkin bukan ahli hukum ketenagakerjaan, tetapi Anda dapat membantu dengan pemikiran tersebut. Elemen-elemen pada halaman 37 dari panduan referensi akan memandu saran Anda: cari tahu tentang praktik perusahaan, siapkan argumen untuk negosiasi gaji dan kondisi kerja, dan sebagainya.
- **Persiapan integrasi ke dalam perusahaan:** Penandatanganan kontrak kerja baru puncak dari proses pencarian kerja, tetapi tujuannya hanya akan tercapai jika pekerjaan itu berkelanjutan. Ini menyiratkan menemukan tempat dan legitimasi seseorang di perusahaan, di tim kerja, dengan memenuhi harapan pemberi kerja dan memperoleh kepuasan dari posisi baru. Sebagai seorang konselor, Anda harus menyadarkan individu tentang bagaimana mempersiapkan diri untuk pekerjaan itu. Ini terutama melibatkan penerapan keterampilan perilaku yang sesuai dengan kehidupan di perusahaan.



Bagian 3



ELEMEN LINGKUNGAN

10. Tindakan dengan perusahaan

11. Tindakan dengan kemitraan

▶ 10 Tindakan dengan perusahaan



Pilihan organisasi LKP untuk memenuhi harapan pemberi kerja

Peran, sikap, dan aktivitas konselor pemberi kerja yang berdedikasi

Panduan ini didedikasikan untuk mendukung pencari kerja, sehingga beberapa orang mungkin bertanya mengapa bab ini didedikasikan untuk bekerja dengan perusahaan. Karena tujuan layanan ketenagakerjaan adalah untuk menengahi antara penawaran dan permintaan kerja, penting agar setiap konselor memahami bagaimana layanan untuk perekrut harus diatur.

Pilihan organisasi LKP untuk memenuhi harapan pemberi kerja

- ▶ Di bagian 1 dan 2 dari panduan ini, kami telah menyajikan beberapa elemen konseptual dan metodologi yang terkait dengan layanan. Sementara semua orang memahami bahwa misi perantara antara penawaran dan permintaan pekerjaan membutuhkan hubungan kerja dengan pemberi kerja dan pencari kerja sama kuatnya, ketidakseimbangan nyata dapat diamati di hampir semua negara. Memang, biasanya, terlalu sedikit pemberi kerja yang mempercayakan tawaran pekerjaan mereka kepada LKP.

Ada dua alasan utama untuk ini:

- ▶ Kurangnya informasi dan visibilitas terkait penawaran layanan LKP. Di banyak negara, LKP tidak diketahui atau dianggap oleh pemberi kerja sebagai layanan yang dapat menawarkan layanan yang berkaitan dengan perekrutan kepada mereka. Mereka berpendapat bahwa LKP terutama berfokus pada penawaran layanan terkait kesejahteraan bagi mereka yang kehilangan pekerjaan dan kurang memiliki kualifikasi.
- ▶ Kurangnya kepercayaan. Pengusaha yang mengetahui keberadaan LKP sebagian besar menganggapnya sebagai sebuah struktur birokrasi yang rumit dan terbatas yang tidak dapat menawarkan profil yang relevan kepada mereka dengan cepat.

Mereka lebih suka pergi ke agen tenaga kerja swasta, yang tentu saja memungut biaya tetapi mereka dirasa lebih mampu memahami masalah mereka.

Apa harapan pemberi kerja (perusahaan swasta atau pemberi kerja publik)?

Kebutuhan USK (Usaha Sangat Kecil) dengan 5 pekerja, di mana bos harus melakukan segalanya, dan UKM (Usaha Kecil atau Menengah) dengan 220 pekerja dan departemen sumber daya manusianya sendiri jelas berbeda meski ekspektasi mereka seringkali serupa. Mereka dapat diringkas dalam empat poin:

- ▶ Kemudahan kontak dan satu titik kontak: segera setelah muncul kebutuhan, pemberi kerja ingin dapat menghubungi konselor mereka dengan cepat (melalui telepon atau email) dan selalu menjaga kontak person yang sama.
- ▶ Pengetahuan tentang perusahaan dan bisnisnya: pemberi kerja menginginkan hubungan kepercayaan terhadap konselor mereka dan mengharapkan mereka memahami bisnis mereka, tantangan sektor profesional mereka dan profesi-profesi di perusahaan, untuk mendukung proyek mereka.
- ▶ Reaktivitas dan efisiensi: pemberi kerja mengharapkan tanggapan segera atas pesanan mereka, relevan dan saran yang berguna tentang perumusan tawaran pekerjaan mereka dan hasil yang cepat.
- ▶ Profil kandidat yang sesuai: pemberi kerja biasanya mengharapkan LKP untuk menyaring lamaran terlebih dahulu, untuk menghemat waktu dengan hanya menerima profil relevan dalam jumlah terbatas untuk dipertimbangkan.

► Organisasi LKP

Selama beberapa dekade terakhir, berbagai pilihan organisasi telah dicoba oleh LKP untuk memenuhi harapan pemberi kerja. Dua modalitas digunakan:

- **Konselor multi-keterampilan:** Modalitas ini didasarkan pada gagasan bahwa konselor, untuk mencapai intermediasi yang berkualitas, harus mengenal profil pencari kerja seperti halnya kebutuhan perusahaan. Misalnya, di beberapa LKP, konselor ketenagakerjaan membagi waktunya antara memantau portofolio pencari kerja dan mendukung portofolio perusahaan. Hal ini sering disertai dengan spesialisasi sektoral. Misalnya, konselor akan fokus khusus pada sektor konstruksi atau catering. Mereka akan diminta untuk mengembangkan keahlian mereka di sektor ini: pengetahuan tentang profesi ini, rekrutmen musiman, keterampilan yang diharapkan, peraturan terkait profesi, pelatihan, dan sebagainya.
- **Penasihat bisnis yang berdedikasi:** Di sisi lain, LKP yang memilih untuk mengkhususkan diri konselor merasa bahwa pekerjaan itu terlalu luas bagi agen mereka untuk menguasai semua aspeknya dengan sempurna. Oleh karena itu, beberapa konselor berdedikasi untuk mendukung pencari kerja, yang lain mengelola kompensasi dan yang lainnya melayani pemberi kerja dan perusahaan.



► Peran, sikap, dan aktivitas konselor pemberi kerja yang berdedikasi

Semua elemen yang disajikan dalam bab 4 panduan ini berlaku untuk konselor pemberi kerja yang berdedikasi. Kami mengundang Anda untuk membacanya kembali. Secara khusus, kami menegaskan kembali hal-hal berikut: “Seorang ahli di bidangnya, mereka menyapa klien mereka, mendengarkan harapan mereka dan mengajukan pertanyaan untuk mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan mereka yang sebenarnya, sebelum merekomendasikan layanan atau produk yang sesuai dengan kebutuhan individu. Mereka memberikan informasi yang berguna kepada klien dan dapat, jika perlu, merujuk mereka ke kontak person lain yang lebih relevan. Mereka dibimbing dalam tindakan mereka dengan memperhatikan kepuasan pelanggan.”

Selain keterampilan profesi inti konselor, konselor pemberi kerja perlu memperoleh keterampilan baru:

- **Pengetahuan tentang dunia bisnis:** konselor harus belajar dan memahami ekonomi dan operasi sosial dari sebuah perusahaan swasta. Jika mereka belum pernah bekerja di sektor swasta, disarankan agar mereka menyelesaikan satu atau lebih penempatan pencelupan dan penemuan di perusahaan.
- **Pendekatan komersial:** Untuk berbicara bahasa yang sama dengan pemberi kerja dan untuk mengetahui bagaimana menyampaikan argumen mengenai tawaran layanan mereka saat mencari calon pelanggan, konselor perlu dilatih dalam pendekatan komersial. Ini menyiratkan keterampilan negosiasi.
- **Informasi dan pemantauan ekonomi:** Untuk mengembangkan dan memelihara keahlian tematik dan/atau sektoral, konselor harus terus memantau kejadian terkini di bidang pekerjaan mereka, kehidupan perusahaan, evolusi profesi dan produk dan hal sejenisnya. Mereka harus ingin tahu tentang urusan ekonomi dan sosial saat ini, berkonsultasi dengan statistik pasar kerja, membaca pers regional, nasional dan khusus, dan sebagainya.

Pengantar kerja sering khawatir tentang hubungan mereka dengan pemberi kerja. Mereka sering merasa rendah diri terhadap manajer. Program pelatihan yang solid dan pengembangan keahlian mereka akan memungkinkan mereka untuk mendekati hubungan dengan lebih percaya diri.

Kegiatan utama konselor pemberi kerja yang berdedikasi

- Biasanya, sekitar 80 persen hubungan dengan pemberi kerja terkait dengan perekrutan dan khususnya untuk pemrosesan tawaran pekerjaan (lihat proses di bawah). Namun, konselor memiliki fungsi lain:
- **Memprospek:** Menurut strategi yang telah ditentukan, mengunjungi perusahaan di bidang SDM untuk mengidentifikasi kebutuhan mereka dan mempromosikan penawaran layanan LKP. Pengantar kerja yang berdedikasi harus menciptakan hubungan jangka panjang dan saling percaya dengan pemberi kerja utama dalam portofolio mereka, mengunjungi mereka secara teratur, yang memungkinkan mereka untuk tetap mendapat informasi tentang berita dan tren di bidang pekerjaan mereka.
- **Manajemen perekrutan:** Memproses tawaran pekerjaan.
- **Implementasi skema bantuan perekrutan:** bantuan keuangan yang ditawarkan oleh pemerintah untuk mendorong perekrutan kelompok prioritas atau penyesuaian keterampilan dengan kebutuhan perusahaan.
- **Studi pekerjaan:** sebelum perekrutan massal, meluangkan waktu untuk menganalisis posisi yang akan diisi di perusahaan, menggunakan metodologi tertentu, untuk mengoptimalkan pasokan kandidat.

- Organisasi forum rekrutmen (beberapa di antaranya daring)
- Organisasi dan pengawasan kursus pelatihan profesi untuk menangani profesi yang kurang pasokan.
- Dukungan untuk proyek-proyek perusahaan: dalam rangka membangun loyalitas pelanggan, hubungan jangka panjang memungkinkan untuk diinformasikan terkait proyek jangka menengah dan panjang (ekspansi/ aktivitas baru) dan untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja dengan perusahaan, untuk mempersiapkan kandidat. Dalam kasus lain, ini mungkin dalam hal mendukung proyek yang lebih kompleks, seperti rencana efisiensi.

► Proses penanganan tawaran pekerjaan





11

Tindakan dengan kemitraan



Mengidentifikasi faktor eksternal

Tindakan saling melengkapi

Konselor integrasi profesi tidak dapat bekerja sendiri. Jika mereka hanya mengandalkan tindakan dan pengetahuan mereka sendiri, mereka akan kehilangan relevansi dan keefektifannya.

- **Secara internal**, di lembaga ketenagakerjaan mereka, mereka bekerja sama dengan rekan mereka. Keahlian setiap anggota tim menjadi modal dalam memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pengguna. Saling melengkapi itu penting. Konselor tidak dapat memiliki jawaban atas semua pertanyaan dari orang yang mereka dukung. Daripada memberikan jawaban perkiraan, mereka harus menunda jawaban mereka dan pergi dan bertanya kepada rekan mereka. Sesi pertukaran praktik yang diselenggarakan dalam layanan ketenagakerjaan merupakan cara yang sangat berguna untuk berbagi pengalaman dan mengembangkan keterampilan.
- **Secara eksternal**, mereka dikelilingi oleh jaringan aktor di wilayah kerja mereka, yang mengintervensi bidang SDM dan integrasi sosioprofesional. Struktur ini dapat sangat membantu dalam menemukan solusi bagi pelanggan LKP. Penting untuk mengidentifikasi mereka, untuk memahami peran mereka di wilayah tersebut, penawaran layanan mereka dan cara operasi mereka

► Mengidentifikasi aktor eksternal



Kita dapat membedakan empat keluarga aktor yang berkembang di sekitar layanan ketenagakerjaan:

- ▶ **Pengambil keputusan:** Perwakilan Negara, perwakilan lokal terpilih, kamar konsuler, serikat pekerja, cabang profesi dan sebagainya.
- ▶ **Layanan publik:** Kesejahteraan sosial, pemuda, perumahan, kesehatan, pendidikan dan layanan lainnya.
- ▶ **Sektor nirlaba:** Dukungan untuk perempuan dalam kesulitan, pemberantasan buta huruf, pemberantasan kecanduan dan seterusnya.
- ▶ **Sektor swasta:** Agen tenaga kerja dan sementara swasta, organisasi pelatihan, penyedia dukungan, dan sebagainya.

Representasi mereka dalam bentuk sosiogram (di bawah) memungkinkan Anda mengidentifikasi pengaruh masing-masing aktor dan kepentingannya dalam kaitannya dengan LKP.

▶ Bertindak saling melengkapi

Konselor integrasi profesional bertindak berdasarkan integrasi profesional dan hal ini dapat terhalang oleh sejumlah kendala. Beberapa di antaranya akan terkait dengan bidang keahlian Anda (bimbingan karier, teknik pencarian kerja, akses ke lowongan dan sebagainya) dan Anda akan dapat membimbing individu tersebut melaluinya. Hambatan lain akan bersifat perifer, seringkali bersifat sosial (kesehatan, perumahan, pengasuhan anak, mobilitas, kecanduan, dan sebagainya) dan di luar bidang kompetensi Anda. Anda harus mengidentifikasi struktur mitra yang relevan untuk area tersebut dan merujuk orang tersebut ke penghubung yang tepat yang dapat mendukung mereka.

Untuk mengetahui mitra mana yang akan dirujuk pengguna Anda, sangat berguna untuk memiliki alat identifikasi. Contoh pada tabel di bawah ini dapat diadaptasi.

Struktur	Keterampilan	Alamat dan telepon	Kontak@	Layanan yang ditawarkan	Aturan rujukan untuk publik
Pusat sosial	Kesehatan, akomodasi, keluarga	Rue du port ... 23569847	Cs.inf@ville.net	Pemeriksaan kesehatan Akomodasi darurat Perlindungan anak	Membuat janji temu untuk pengguna melalui telepon

Penting untuk merujuk individu dalam kondisi yang sesuai untuk mengoptimalkan efektivitas intervensi. Ini berarti:

- ▶ **Diagnosis bersama:** Konselor dan pencari kerja menyepakati kendala yang telah diidentifikasi.
- ▶ **Presentasi mitra:** Konselor mempresentasikan struktur mitra kepada pencari kerja, menjelaskan perannya dan jenis layanan yang ditawarkannya
- ▶ **Kepatuhan terhadap pendekatan:** Pencari kerja menerima rujukan ke mitra
- ▶ **Transmisi informasi kepada mitra:** Konselor akan memberi tahu mitra tentang situasi pencari kerja dan jenis layanan yang diharapkan. Ketika kemitraan diformalkan antara dua struktur, pengiriman informasi ini dapat berbentuk penghubung (kertas atau digital).
- ▶ **Tindak lanjut:** Pencari kerja atau mitra (jika diizinkan oleh pencari kerja) akan menginformasikan konselor tentang langkah-langkah yang diambil dan kemajuan yang dibuat dalam menghilangkan hambatan yang teridentifikasi.

Beberapa negara telah mengembangkan pendekatan “global” atau “holistik” untuk mendukung. Ini terdiri dari mempertimbangkan individu secara keseluruhan dan mengoordinasikan intervensi dari berbagai staf pendukung di sekitar mereka.

Kesimpulan

Sebagaimana banyak profesi layanan, bekerja sebagai pengantar kerja membutuhkan keterampilan teoretis, teknis, dan interpersonal yang baik. Buku panduan ini memberikan landasan yang kuat, yang dapat disesuaikan dengan konteks profesi Anda dan realitas negara Anda. Kami mendorong Anda untuk mendukung rekan dan manajemen Anda dalam hal ini.

Menguasai pekerjaan seorang pengantar kerja membutuhkan waktu dan banyak latihan. Sepanjang karier Anda, Anda perlu memperbarui keterampilan Anda untuk mempertahankan tingkat keahlian Anda. Mengingat hal ini, dalam manual ini, kami menyarankan beberapa cara untuk melakukannya.

- ▶ **Pertukaran praktik:** Apakah ini diatur dalam pengaturan formal atau informal penting bagi Anda untuk mendiskusikan situasi profesi/kerja yang Anda jalani (bermasalah atau lainnya) dengan kolega Anda. Ini memungkinkan Anda:
 - ▶ Untuk mendapat manfaat dari pandangan rekan Anda tentang bagaimana Anda menghadapi suatu situasi
 - ▶ Untuk menemukan cara mereka bekerja dan pendekatan baru
 - ▶ Untuk menghilangkan stres dari situasi sulit tertentu
 - ▶ Untuk berbagi tip, sumber daya, alamat dan sebagainya
- ▶ **Pemantauan informasi:** Anda beroperasi di lingkungan yang terus berubah. Agar dapat memberikan nasihat dengan cara yang relevan, penting bagi Anda untuk tetap mengetahui sejumlah topik:
 - ▶ Berita ekonomi nasional, regional dan lokal (kehidupan bisnis)
 - ▶ Berita dari mitra di daerah tangkapan tenaga kerja
 - ▶ Tawaran pelatihan lokal dan regional
 - ▶ Evolusi profesi (peraturan, keterampilan dan sebagainya)
 - ▶ Tren pasar: profesi yang diminati, tren gaji, dan sebagainya.
- ▶ **Pendidikan berkelanjutan:**
 - ▶ Ikuti kursus pelatihan tentang perubahan dalam profesi dan lingkungan kerja Anda, tentang sikap, kepemimpinan, manajemen stres, dan sebagainya.
 - ▶ TI Internal: mempertahankan atau meningkatkan penguasaan alat digital yang diperlukan untuk pekerjaan sehari-hari Anda
 - ▶ TI Eksternal: mempertahankan pengetahuan Anda tentang media digital yang ditawarkan oleh layanan ketenagakerjaan Anda sehingga Anda dapat menjelaskannya kepada pencari kerja dan pemberi kerja.

Seperti profesi lainnya, profesi konselor juga berubah dengan cepat. Pandemi COVID-19 misalnya, telah mendorong kita masing-masing untuk belajar bekerja dengan alat komunikasi jarak jauh dalam waktu yang sangat singkat. Adapun krisis iklim, mengharuskan kita untuk mendukung perubahan ekonomi menuju kegiatan yang lebih berkelanjutan. Seperti semua pekerja, pengantar kerja karenanya juga harus memperbarui keterampilan mereka secara terus menerus untuk mempertahankan tingkat keahlian dan relevansi yang baik.

Di bawah ini adalah daftar sumber yang digunakan untuk panduan ini, serta beberapa bacaan lanjutan yang berguna.

► Sumber yang digunakan:

- (1): [Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Cabang Kerja \(FUNDAMENTALS\) \(ilo.org\)](#)
- (2): [Seruan Aksi Global ILO untuk Pemulihan yang Berpusat pada Orang – InfoStories \(ilo.org\)](#)
- (3): [Pandangan Sosial Ketenagakerjaan Dunia 2018: Penghijauan dengan pekerjaan \(ilo.org\)](#)
- (4): terinspirasi oleh karya Elisabeth Kübler-Ross, psikiater Swiss, tentang kedukaan
- (5): C. TROTTIER, L. LAFORCE dan R. CLOUTIER, “Lesreprésentations de professional integration chez les diplômés de l’université” [“representasi integrasi profesi di kalangan lulusan universitas”] dalam Revue Formation-Emploi, No. 58, April-Juni 1997
- (6): Konvensi ILO No. 48: Konvensi [Co88 – Konvensi Layanan Ketenagakerjaan, 1948 \(No. 88\) \(ilo.org\)](#)
- (7): Buku Panduan UNESCO tentang Konseling Karier: Panduan praktis untuk mengembangkan, menerapkan dan menilai layanan konseling karier di lingkungan pendidikan tinggi – Paris, 2002
- (8): “Lespécificités du marché du travail et leurs conséquences” [“Kekhususanpasar kerja dan konsekuensinya”] – Jean VERCHERAND – Revue Problèmes économiques – Februari 2013, hlm. 4 – La dokumentasi française [dokumentasi Perancis]. [Comprendre le marché du travail \[Memahami pasar kerja\] \(free.fr\)](#)
- (9): Psikoterapi dan hubungan manusia – Carl ROGERS – Esf – 2013
- (10): “Lesconcept en sciences infirmières” [Konsep dalam ilmu keperawatan] Nathalie WARCHOL, 2012, ARSI
- (11): “Pendampingsur le chemin du travail – De l’insertionprofessionnelle à la gestion de carrière”[“Dukunganuntuk bekerja – Dari integrasi profesional hingga manajemen karier”] oleh Dominique CLAVIER dan Annie DI DOMIZIO, editor Septembre, 2013.
- (12): Keterampilan yang diharapkan oleh pemberi kerja: [Kompetensi peserta yang hadir oleh pemberi kerja - Pôle emploi | tiang emploi.org](#)

Bacaan yang bermanfaat:

[Panduan praktisi tentang pusat layanan ketenagakerjaan: Pelatihan pelatih tentang operasi, konseling, dan layanan pemberi kerja \(Volume 1\) \(ilo.org\)](#)

[Panduan praktisi tentang pusat layanan ketenagakerjaan: Mengoperasikan pusat layanan ketenagakerjaan \(Volume 2\) \(ilo.org\)](#)

[Panduan Praktisi di Pusat Layanan ketenagakerjaan: Menyediakan Layanan Konseling yang Efektif \(Volume 3\) \(ilo.org\)](#)

[Panduan praktisi tentang pusat layanan ketenagakerjaan: Menyediakan layanan pemberi kerja yang efektif \(Volume 4\) \(ilo.org\)](#)

[Presentasi Pedoman Pelatihan Layanan Ketenagakerjaan Publik \(ilo.org\)](#)

[Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja \(ilo.org\)](#)

Ucapan terima kasih:

Terima kasih kepada semua orang yang telah berkontribusi dalam penyelesaian panduan ini dan khususnya kepada:

- ▶ Stéphane BAILLY, Direktur Regional Pôle emploi Martinique di Perancis
- ▶ Amaal BANI AWWAD dari kantor ILO di Aman, Yordania
- ▶ Reine CHATENAY, Direktur agensi Pôle emploi, di Matoury (Guyana Prancis) di Prancis
- ▶ Céline COURT, Wakil Direktur Teritorial Pôle emploi Moselle di Perancis
- ▶ Mariela DYRBERG dari cabang EMPLAB di ILO Jenewa
- ▶ Ruby FELER, pelatih pekerjaan dan pelatih di Jenewa
- ▶ Michael MWASIKATA, Kepala Unit SERVICES di ILO Jenewa
- ▶ Anna-Karin PALM OLSSON, dari unit SERVICES di ILO Jenewa
- ▶ Felix WEIDENKAFF dari kantor ILO di Bangkok, Thailand
- ▶ Lena Xinyu YAN dari Unit YOUTH di ILO Jenewa





MOHRSS

Ministry of Human Resources and
Social Security of the People's Republic of China

This translation and adaptation of this publication has been funded by the project "Promoting the Global Development Initiative with a Focus on South-South Cooperation in Employment in ASEAN" (ProSSCE-ASEAN), which is a partnership with and funded by the Ministry of Human Resources and Social Security (MOHRSS) of the People's Republic of China