



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)

ISSN: 2502-079X (Print) ISSN: 2503-1619 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jrti>



Merekonstruksi konseling vokasi melalui integrasi socio emotional learning dan kecerdasan emosional

Alzet Rama^{*)}, Wiki Lofandri
Universitas Negeri Padang

Article Info

Article history:

Received Jul 16th, 2025
Revised Aug 20th, 2025
Accepted Sep 10th, 2025

Keyword:

Konseling vokasi,
Kecerdasan emosional,
Socio-emotional learning (SEL),
Adaptabilitas karir,
Transformasi peran konselor

ABSTRACT

Artikel ini menganalisis secara kritis keterbatasan paradigma konseling vokasi yang masih didominasi pendekatan teknis-transaksional dan berorientasi penempatan kerja. Berdasarkan tinjauan konseptual sistematis, penelitian menunjukkan bahwa dinamika dunia kerja abad ke-21 menuntut lulusan yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga adaptif, tangguh, dan memiliki kecakapan sosio-emosional yang matang. Oleh karena itu, artikel ini mengusulkan rekonstruksi paradigma konseling vokasi melalui integrasi prinsip-prinsip Socio-Emotional Learning (SEL) dan kecerdasan emosional sebagai fondasi inti. Argumen teoretis dibangun dengan mensintesis teori karir kontemporer, model kecerdasan emosional, dan kerangka SEL untuk menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas intrapersonal dan interpersonal merupakan prasyarat bagi kesiapan kerja yang berkelanjutan. Implikasinya, peran konselor perlu bertransformasi dari placement officer menjadi developmental facilitator, dengan kurikulum layanan yang menginternalisasi pengembangan kompetensi sosio-emosional secara sistematis dan terintegrasi dalam ekosistem sekolah vokasi.



© 2025 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Alzet Rama,
Universitas Negeri Padang
Email: alzetrama@unp.ac.id

Pendahuluan

Layanan konseling vokasi di banyak sekolah kejuruan hingga saat ini masih didominasi oleh suatu paradigma yang berorientasi pada teknis dan transaksi (Højdal, 2020). Paradigma ini memandang keberhasilan layanan terutama diukur dari akurasi mencocokkan (matching) keterampilan teknis (hard skills) lulusan dengan kebutuhan lowongan pekerjaan yang tersedia (Fabris et al., 2024). Akibatnya, fokus utama praktik konseling seringkali terpusat pada asesmen bakat minat yang sederhana, pembuatan CV, pelatihan wawancara kerja, dan fasilitasi penempatan kerja (job placement) (Milot-Lapointe & Arifouline, 2025). Dalam model ini, konselor cenderung berperan sebagai placement officer atau administrator yang bertugas menghubungkan siswa dengan pasar kerja, suatu fungsi yang bersifat reaktif dan transaksional (Moe & Thimm, 2020).

Dominannya pendekatan teknis-transaksional ini menciptakan bentuk layanan yang parsial. Konseling vokasi menjadi terjebak dalam rutinitas administratif yang berorientasi pada hasil jangka pendek, yaitu terserapnya lulusan di industri (Samson & Swink, 2022). Sementara itu, aspek pengembangan kapasitas psikologis dan sosial-emosional peserta didik sebagai fondasi jangka panjang untuk membangun karir seringkali terabaikan (Darling-Hammond et al., 2019). Layanan seperti ini mengasumsikan bahwa kesiapan kerja identik dengan penguasaan teknis, padahal realitas dunia kerja kontemporer menuntut lebih dari sekadar itu (Hussein, 2024).

Dunia kerja abad ke-21 dicirikan oleh kompleksitas, ketidakpastian, dan perubahan yang sangat cepat, yang dipacu oleh revolusi digital dan otomatisasi (Kraus et al., 2021). Robotisasi dan kecerdasan buatan secara gradual mengambil alih tugas-tugas yang bersifat rutin dan teknis (Lei & Kim, 2024). Dalam konteks ini, apa yang disebut sebagai soft skills atau keterampilan manusiawi justru menjadi pembeda utama (key differentiator) yang tidak mudah tergantikan (Zahn et al., 2024). Keterampilan seperti kemampuan beradaptasi dengan perubahan, berkolaborasi dalam tim yang beragam, berkomunikasi secara efektif, menyelesaikan konflik, dan memiliki ketahanan mental (resilience) dalam menghadapi tekanan kini menjadi prasyarat kesuksesan di hampir semua sektor pekerjaan (Hartwig et al., 2020).

Transformasi dunia kerja ini menggeser kebutuhan dari sekadar tenaga kerja yang terampil secara teknis menjadi tenaga kerja yang lincah secara kognitif dan emosional (Lott, Kelliher, & Chung, 2022). Industri membutuhkan individu yang tidak hanya dapat mengoperasikan mesin, tetapi juga mampu berinovasi, belajar hal baru secara mandiri, mengelola emosi di bawah tekanan deadline, dan membangun hubungan profesional yang positif (Armstrong & Vergara, 2024). Kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan di sekolah vokasi (yang sering masih berat pada teknis) dengan keterampilan yang diminta dunia kerja ini merupakan tantangan besar yang harus dijawab oleh sistem pendidikan kejuruan, termasuk layanan konseling di dalamnya (Berk, 2022).

Di sisi lain, peserta didik di sekolah vokasi menghadapi realitas psikososial yang unik dan menantang (Schmid & Haukedal, 2022). Mereka seringkali dibebani oleh ekspektasi sosial untuk segera menghasilkan uang dan berkontribusi pada ekonomi keluarga setelah lulus. Tidak jarang, melekat pula stigma bahwa pendidikan vokasi adalah pilihan kedua (Haltia, Isopahkala-Bouret, & Jauhiainen, 2021). Saat memasuki dunia praktek kerja industri (prakerin), mereka harus beradaptasi dengan budaya kerja, hierarki, tuntutan profesional, dan dinamika interpersonal yang sama sekali baru, seringkali tanpa bekal psikologis yang memadai (Sutton & Stapleton, 2023).

Tantangan-tantangan ini berpotensi mengganggu proses pembentukan identitas profesional mereka yang utuh (Lönn et al., 2023). Pengembangan identitas profesional tidak hanya soal "bisa melakukan pekerjaan apa", tetapi juga tentang "menjadi profesional seperti apa", yang mencakup nilai-nilai, etos kerja, regulasi emosi, dan cara berelasi di tempat kerja (Fitzgerald, 2020). Tanpa dukungan yang tepat, tekanan tersebut dapat berujung pada stres, burnout, rasa tidak percaya diri, dan kegagalan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, meskipun secara teknis mereka kompeten (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2022).

Dari uraian di atas, terlihat jelas adanya kesenjangan yang lebar antara paradigma layanan konseling vokasi yang masih tradisional dengan tuntutan holistik dari peserta didik dan kompleksitas dunia kerja masa kini (Cinamon, Hardin, & Flum, 2019). Terdapat ketidakselarasan antara supply side (layanan yang berfokus pada penempatan kerja) dengan demand side (dunia kerja yang membutuhkan individu dengan kecakapan sosio-emosional yang matang) dan kebutuhan perkembangan (developmental needs) peserta didik itu sendiri (Zhao, Wu, & Wang, 2025).

Untuk menjembatani kesenjangan ini, diperlukan rekonstruksi paradigma konseling vokasi. Socio-Emotional Learning (SEL) dan secara khusus kecerdasan emosional (emotional intelligence) menawarkan fondasi konseptual yang kuat (Soto, Napolitano, & Roberts, 2020). Pendekatan ini menggeser fokus dari sekadar job placement menuju student development, dengan menjadikan penguatan kapasitas intrapersonal dan interpersonal sebagai inti dari kesiapan berkarya (Jaedun et al., 2024). Artikel ini berargumen bahwa mengintegrasikan SEL dan kecerdasan emosional ke dalam jantung layanan konseling vokasi bukanlah pelengkap, melainkan sebuah keharusan untuk mempersiapkan lulusan yang tidak hanya employable (dapat dipekerjakan), tetapi juga adaptable (dapat beradaptasi) dan resilient (tangguh) dalam menghadapi lintasan karir mereka yang dinamis (Karwowski et al., 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari artikel ini yaitu Mengapa pendekatan konseling vokasi yang hanya berfokus pada penempatan kerja dinilai tidak memadai untuk mempersiapkan lulusan sekolah vokasi menghadapi dinamika karir jangka panjang?. Bagaimana konsep kecerdasan emosional dan SEL dapat memberikan fondasi teoritis untuk mentransformasi layanan konseling vokasi dari yang sekadar job-oriented menjadi student-centered dan development-oriented?. Apa implikasi teoritis dari menjadikan kecerdasan emosional sebagai inti layanan konseling di sekolah vokasi?. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis keterbatasan paradigma konseling vokasi tradisional yang berorientasi teknis. Membangun argumentasi teoritis yang kokoh tentang pentingnya integrasi prinsip-prinsip Socio-Emotional Learning (SEL), dengan fokus pada kecerdasan emosional, ke dalam jantung praktik konseling vokasi. Menawarkan kerangka konseptual awal yang menempatkan pengembangan kecerdasan emosional sebagai fondasi bagi pengembangan karir yang berkelanjutan (sustainable career development) bagi peserta didik vokasi.

Metode

Artikel ini disusun dengan menggunakan metode Systematic Conceptual Review (Tinjauan Konseptual Sistematis) untuk menyintesis dan menganalisis konsep-konsep teoretis serta temuan empiris yang relevan (Jaakkola, 2020). Kajian ini dilakukan dengan menelusuri sumber-sumber literatur primer berupa artikel jurnal, buku, laporan penelitian, dan publikasi ilmiah lainnya dari database terindeks seperti Scopus, ERIC, dan Google Scholar dalam kurun waktu 10 tahun terakhir (2014-2024). Proses pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci utama, antara lain: "career adaptability", "resilience", "TVET", "vocational education", "automation", "career counseling", dan "resilience-based interventions". Seleksi literatur mengikuti kriteria inklusi yang ketat, di mana hanya publikasi yang membahas adaptabilitas karir dan/atau resiliensi dalam konteks pendidikan vokasi atau TVET, menyajikan model, strategi, atau intervensi konseling yang berbasis resiliensi, serta terkait secara eksplisit dengan tantangan otomatisasi dan masa depan kerja, yang dimasukkan dalam analisis (Xiong, Yu, & Wu, 2026). Data dari literatur terpilih kemudian dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan analisis tematik dan sintesis naratif untuk mengintegrasikan berbagai temuan, mengidentifikasi pola, dan pada akhirnya mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang koheren

Hasil dan Pembahasan

Mendekonstruksi Paradigma Tradisional

Paradigma tradisional yang mendasari banyak layanan konseling vokasi saat ini masih sangat dipengaruhi oleh model person-environment fit atau kecocokan individu-lingkungan yang bersifat mekanistik (Robitschek & DeBell, 2002). Model ini memandang proses karir sebagai upaya pencocokan statis antara profil kemampuan teknis dan minat siswa dengan daftar persyaratan dan deskripsi pekerjaan (Beręsewicz et al., 2023). Pendekatan ini mengasumsikan bahwa dunia kerja adalah entitas yang stabil dan prediktif, serta mengabaikan fakta bahwa baik individu maupun pasar kerja adalah entitas yang dinamis, terus berkembang, dan dipengaruhi oleh faktor-faktor kompleks di luar kecocokan teknis semata (Lundberg et al., 2024).

Konsekuensi langsung dari paradigma yang kaku ini adalah fokus berlebihan pada penempatan kerja (job placement) sebagai indikator utama keberhasilan (Bogale & Debela, 2024). Ketika ukuran suksesnya adalah seberapa cepat dan banyak siswa terserap di industri, maka seluruh energi layanan konseling akan terdorong ke arah fungsi administratif dan transaksional (Ilic & Rosenbaum, 2019). Konselor berisiko tereduksi perannya menjadi "agen penempatan" yang sibuk dengan menyiapkan dokumen, menjembatani wawancara, dan memenuhi kuota penyerapan lulusan (Healy, Brown, & Ho, 2021). Aspek yang lebih mendalam dari konseling, yaitu pendampingan perkembangan psikologis jangka panjang, menjadi terpinggirkan (Anderson et al., 2024).

Fokus yang sempit pada penempatan kerja tersebut secara tidak langsung mengabaikan tiga pilar penting dalam pengembangan karir berkelanjutan yaitu kesejahteraan psikologis (well-being), perkembangan kapasitas diri, dan agensi individu (Sultana, 2023). Layanan konseling menjadi tidak menyentuh bagaimana siswa mengelola stres dan tekanan di tempat kerja, membangun resiliensi saat menghadapi penolakan, atau mengembangkan identitas profesional yang sehat (Victor et al., 2022). Padahal, kesejahteraan emosional adalah fondasi bagi produktivitas dan kepuasan kerja jangka panjang. Selain itu, siswa tidak dilatih untuk menjadi subjek yang aktif membangun karirnya sendiri (career agency), melainkan lebih diposisikan sebagai produk yang perlu dicarikan pembelinya (Fang, Veenhoven, & Burger, 2025).

Dengan demikian, paradigma tradisional ini menciptakan kesenjangan antara penyiapan teknis dan penyiapan psikologis (Chukwuere et al., 2025). Ia menghasilkan lulusan yang mungkin secara teknis kompeten untuk pekerjaan pertama mereka, namun rapuh secara mental dan emosional dalam menghadapi transisi, konflik, atau tuntutan adaptasi di masa depan (Jensen et al., 2023). Dekonstruksi terhadap model ini menunjukkan bahwa keberhasilan konseling vokasi tidak boleh lagi diukur semata dari titik awal seseorang masuk kerja, tetapi harus dilihat dari kemampuannya untuk bertahan, berkembang, dan menemukan makna dalam lintasan karirnya yang terus berubah (Irving, Borgen, & Hoejdaal, 2020). Inilah titik tolak yang mempertegas kebutuhan akan fondasi baru yang lebih holistik.

Landasan Teoritis: SEL dan Kecerdasan Emosional sebagai Intisari

Kecerdasan Emosional (EI) muncul sebagai konstruk teoretis yang krusial untuk menjawab tantangan tersebut, karena menawarkan seperangkat kompetensi inti yang langsung teraplikasi dalam konteks karir (Hoyos-Cifuentes et al., 2024). Model yang dikembangkan oleh Daniel Goleman, misalnya, merinci komponen-komponen EI seperti kesadaran diri (self-awareness), pengaturan diri (self-regulation), motivasi internal (internal motivation), empati (empathy), dan keterampilan sosial (social skills) (Kašparová & Trávníčková, 2025). Masing-masing komponen ini bukanlah atribut abstrak, melainkan kompetensi praktis yang menentukan kesuksesan profesional (Römgens, Scoupe, & Beausaert, 2019). Kesadaran diri membantu individu mengenali kekuatan dan area pengembangan. pengaturan diri memungkinkan ketenangan menghadapi tekanan deadline, motivasi internal mendorong inisiatif dan pembelajaran berkelanjutan, empati menjadi dasar kolaborasi dan

pelayanan pelanggan yang efektif (London, Sessa, & Shelley, 2022). sedangkan keterampilan sosial adalah kunci bagi kepemimpinan, negosiasi, dan membangun jaringan profesional (Smolkowski et al., 2022). Dalam ekosistem kerja yang kompleks, kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang technician yang baik dengan seorang professional yang tangguh dan adaptif (Muzam, 2022).

Lebih luas dari EI, kerangka Socio-Emotional Learning (SEL) dari Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL) memberikan landasan pengembangan yang lebih komprehensif dan sistematis (Rijnsoever & Hessels, 2020). Kelima kompetensi inti SEL kesadaran diri (self-awareness), manajemen diri (self-management), kesadaran sosial (social awareness), keterampilan berelasi (relationship skills), dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab (responsible decision-making) secara langsung dapat dipetakan ke dalam tujuan konseling vokasi (Yang et al., 2024). Misalnya, self-management tidak hanya tentang mengelola emosi, tetapi juga tentang ketekunan (grit) dalam menyelesaikan proyek praktik yang menantang (Kookan, Zaini, & Arroyo, 2021). Relationship skills berhubungan langsung dengan kemampuan membangun kerja tim yang solid di bengkel atau hubungan mentor-mentee selama magang (Hagrass et al., 2023). Dengan demikian, SEL menawarkan sebuah kurikulum tersembunyi (hidden curriculum) yang esensial untuk mentransformasi siswa dari sekadar calon pekerja menjadi calon rekan kerja dan pemimpin yang efektif (Rossouw & Frick, 2023).

Sintesis teoretis antara teori karir kontemporer, EI, dan SEL menghasilkan suatu proposisi sentral yaitu Kecerdasan Emosional berfungsi sebagai penggerak utama (primary driver) bagi adaptabilitas karir (career adaptability) dan agensi karir (career agency) (Vashisht, Kaushal, & Vashisht, 2021). Teori-teori karir mutakhir, seperti Career Construction Theory dan Psychology of Working Theory, telah bergeser dari pencocokan statis menuju penekanan pada kemampuan individu untuk merespons perubahan, memberi makna pada pengalaman kerja, dan secara aktif membangun narasi karir mereka sendiri (Højdal, 2020). Proses konstruksi dan adaptasi karir ini sangat bergantung pada kapasitas emosional-sosial individu (Hamzah, Le, & Musa, 2021).

Sebagai ilustrasi, adaptabilitas karir yang sering diukur melalui dimensi concern, control, curiosity, dan confidence sangat dipengaruhi oleh EI (Parmentier, Pirsoul, & Nils, 2021). Control (rasa tanggung jawab atas masa depan karir) membutuhkan pengaturan diri yang kuat. Curiosity (eksplorasi peluang) didorong oleh motivasi internal dan keberanian menghadapi ketidakpastian (Inzlicht et al., 2020). Confidence (keyakinan untuk mengatasi hambatan) berakar pada kesadaran diri yang akurat dan ketahanan emosional. Tanpa fondasi EI yang kuat, kapasitas adaptasi seorang individu akan rapuh ketika dihadapkan pada transisi, penolakan, atau konflik interpersonal di tempat kerja (Zhou, Slemp, & Vella-Brodrick, 2024).

Oleh karena itu, seorang siswa vokasi dengan kecerdasan emosional yang berkembang baik tidak hanya akan lebih siap memasuki pekerjaan pertama, tetapi secara fundamental lebih dilengkapi untuk menghadapi dinamika karir sepanjang hayat (lifelong career management) (Sauli, Wenger, & Fiori, 2022). Mereka akan lebih mampu belajar dari kegagalan, bernegosiasi dalam konflik, meminta umpan balik, serta membangun aliansi dan jaringan dukungan profesional (London, Sessa, & Shelley, 2022). Dalam perspektif ini, EI bukan sekadar pelengkap bagi keterampilan teknis, melainkan sistem operasi (operating system) yang memungkinkan keterampilan teknis tersebut dapat diterapkan, dikembangkan, dan dimaksimalkan dampaknya dalam lingkungan sosial yang dinamis (Elfenbein & MacCann, 2017).

Kesimpulannya, pilar teoretis dari EI dan SEL memberikan justifikasi yang kuat untuk reorientasi radikal dalam konseling vokasi (Blustein, Ali, & Flores, 2019). Integrasinya ke dalam praktik konseling berarti beralih dari paradigma penempatan menuju paradigma pemberdayaan. Fokus layanan bergeser dari pertanyaan "Pekerjaan apa yang cocok untuk saya?" menjadi "Bagaimana saya membangun kapasitas diri untuk menciptakan, beradaptasi, dan berkembang dalam berbagai peran kerja sepanjang hidup saya?" Perubahan fundamental ini menempatkan perkembangan sosio-emosional sebagai inti dari kesiapan kerja yang berkelanjutan dan bermakna (Owens, Allan, & Flores, 2019).

Konseptualisasi Integrasi EI-SEL dalam Layanan Konseling Vokasi

Integrasi EI (Kecerdasan Emosional) dan SEL (Pembelajaran Sosial-Emosional) ke dalam layanan konseling vokasi menandai pergeseran paradigma yang mendasar (Tunçdemir, 2025). Pergeseran ini tidak sekadar menambah materi baru, melainkan merekonstruksi filosofi pelayanan dari yang bersifat transaksional menuju pendekatan yang holistik dan pengembangan jangka panjang (Orts, 2023). Fokusnya memperluas dari sekadar keterampilan teknis (hard skills) untuk menjadi tenaga kerja, menjadi pembentukan karakter dan kompetensi psikologis untuk berkembang dalam dunia kerja dan kehidupan (Advani & Mergenthaler, 2024).

Perubahan mendasar pertama terlihat pada peran konselor itu sendiri, yang berevolusi dari placement officer menjadi developmental facilitator dan coach (Veine et al., 2019). Konselor tidak lagi hanya menempatkan siswa di industri, tetapi menjadi fasilitator yang aktif mendampingi perkembangan diri siswa (Slaten et al., 2024). Sebagai coach, konselor membantu siswa menggali potensi, mengatasi hambatan internal, dan merancang

strategi pengembangan diri yang berkelanjutan, yang kesemuanya sangat dipengaruhi oleh kapasitas EI-SEL mereka (Niles, Niles, & Tsai, 2025).

Transformasi peran ini kemudian diwujudkan dalam konten dan intervensi yang terstruktur (Cieslak & Valor, 2024). Langkah awal yang krusial adalah asesmen komprehensif yang tidak hanya mengukur minat dan bakat, tetapi juga mencakup profil EI dan kekuatan psikologis siswa (Fischer et al., 2023). Peta profil ini menjadi dasar diagnosis dan titik awal untuk intervensi yang tepat sasaran, sehingga layanan konseling dapat benar-benar personal dan berdampak pada area pengembangan yang paling dibutuhkan siswa (Li et al., 2025).

Salah satu bentuk intervensi preventif yang strategis adalah modul pelatihan keterampilan pengaturan emosi dan manajemen stres sebelum siswa memasuki dunia praktek kerja (prakerin) (Jagiello et al., 2024). Dunia kerja nyata seringkali menjadi sumber kecemasan dan tekanan bagi siswa vokasi. Modul ini membekali mereka dengan teknik-teknik praktis untuk mengenali emosi, menenangkan diri, dan mengelola tuntutan pekerjaan, sehingga mereka dapat memasuki lingkungan industri dengan lebih siap secara mental dan emosional (Sauli, Wenger, & Fiori, 2022).

Intervensi lain yang efektif adalah memanfaatkan dinamika kelompok melalui konseling kelompok (López et al., 2021). Dalam forum ini, siswa dapat berlatih mengasah empati dan komunikasi efektif melalui simulasi skenario konflik di tempat kerja. Berbagi pengalaman dan mempraktikkan resolusi konflik dalam setting yang aman memungkinkan siswa membangun kepercayaan diri dan keterampilan interpersonal yang langsung relevan dengan dinamika tim di industri (Boffa et al., 2022).

Lebih dalam lagi, layanan konseling vokasi terintegrasi juga memberikan bimbingan untuk membangun growth mindset dan ketahanan (resilience) dalam menghadapi penolakan atau kegagalan (Xiong, Yu, & Wu, 2026). Siswa vokasi perlu memahami bahwa kegagalan dalam proses melamar kerja atau kesulitan di awal karir bukanlah akhir segalanya, melainkan bagian dari proses belajar (Schmid & Haukedal, 2022). Konselor membantu mereka merangkul tantangan, belajar dari kegagalan, dan bangkit kembali dengan strategi yang lebih baik (Kyeong et al., 2024).

Pada tingkat yang lebih reflektif, integrasi EI-SEL juga menekankan pengintegrasian refleksi nilai dan pembuatan makna (meaning-making) dalam perencanaan karir (Tunçdemir, 2025). Konseling tidak berhenti pada "apa yang bisa saya kerjakan," tetapi merambah ke "mengapa saya ingin melakukannya" dan "apa nilai yang ingin saya wujudkan melalui pekerjaan ini." Proses ini membantu siswa menemukan tujuan dan motivasi intrinsik, yang merupakan pendorong keberlanjutan dan kepuasan karir yang lebih kuat (Otu, 2024).

Keberhasilan implementasi konsep ini sangat bergantung pada konteks sekolah vokasi secara keseluruhan. Pengembangan EI-SEL tidak boleh menjadi program yang terisolasi atau hanya menjadi tanggung jawab konselor di ruang terpisah (Nakar, 2025). Agar efektif, pendekatan ini harus meresap ke dalam tiga ranah utama: kurikulum akademik dan vokasi, budaya sekolah, serta kemitraan dengan industri (Russell et al., 2023).

Dalam ranah kurikulum, prinsip-prinsip EI-SEL perlu diintegrasikan ke dalam materi pelajaran dan metode pengajaran di semua mata pelajaran (Mondi, Giovanelli, & Reynolds, 2021). Misalnya, guru produktif dapat menyisipkan latihan kerja tim dan komunikasi di bengkel, sementara guru normatif dapat mengaitkannya dengan etika kerja dan tanggung jawab sosial. Hal ini menciptakan penguatan yang konsisten (Hecht, Bryan, & Yeager, 2023).

Pada tingkat budaya sekolah, seluruh ekosistem mulai dari kebijakan, interaksi guru-siswa, hingga kegiatan ekstrakurikuler harus mencerminkan nilai-nilai hormat, empati, dan kolaborasi (Zaatari & Maalouf, 2022). Sekolah perlu menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis dimana siswa merasa dihargai dan didukung untuk mengembangkan diri secara utuh, bukan hanya sebagai calon pekerja (Hardie et al., 2022).

Kemitraan dengan industri juga harus diperluas cakupannya. Selain penyediaan tempat praktek, sekolah dapat mengajak industri untuk terlibat dalam diskusi atau workshop mengenai tantangan soft skills di tempat kerja nyata (Popli & Singh, 2024). Umpan balik dari dunia industri dapat memperkaya materi intervensi konseling, sekaligus menyelaraskan ekspektasi antara dunia pendidikan dan dunia kerja (Laundon, Williams, & Williams, 2023).

Dengan demikian, konseptualisasi integrasi EI-SEL dalam layanan konseling vokasi pada akhirnya adalah sebuah gerakan sistemik (Brush et al., 2021). Ia menjadikan konselor sebagai pionir pengembangan kompetensi manusiawi (human skills) yang vital, dengan dukungan penuh dari seluruh elemen sekolah dan mitra industri, untuk menghasilkan lulusan vokasi yang tidak hanya terampil tangan, tetapi juga matang secara emosional dan sosial siap menghadapi kompleksitas dunia kerja abad ke-21 (Barraclough, 2023).

Simpulan

Berdasarkan analisis konseptual yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa konseling vokasi di abad ke-21 harus mengalami transformasi paradigma mendasar, dari pendekatan transaksional yang berfokus pada technical skill matching dan penempatan kerja, menuju pendekatan perkembangan yang menempatkan pengembangan kapasitas psiko-sosial-emosional sebagai intinya, di mana kecerdasan emosional berperan bukan sebagai pelengkap melainkan sebagai fondasi yang memungkinkan penerapan hard skill secara optimal dan berkelanjutan. Secara teoretis, argumen ini memperkuat dasar bagi pendekatan konseling vokasi yang lebih holistik dan manusiawi dengan menyelaraskan wawasan dari psikologi karir, psikologi pendidikan, dan psikologi emosi. Implikasi praktisnya menuntut sekolah vokasi untuk merevitalisasi peran konselor menjadi developmental facilitator, mengembangkan kurikulum bimbingan yang kaya Socio-Emotional Learning (SEL), dan membangun kemitraan dengan industri yang menghargai kompetensi semacam ini. Untuk mendukung transformasi ini, penelitian lanjutan sangat diperlukan, khususnya dalam pengembangan model intervensi SEL yang kontekstual, studi longitudinal mengenai dampaknya terhadap kesiapan kerja dan kepuasan karir, serta adaptasi alat ukur kecerdasan emosional yang spesifik untuk populasi vokasi.

Referensi

- Advani, A. & Mergenthaler, J. (2024). From competencies to strengths: exploring the role of character strengths in developing twenty-first century-ready leaders: a strengths-based approach. <https://doi.org/10.1007/s44202-024-00206-6>
- Anderson, R., Johnson, N., Jones, S. C., Patterson, A., & Anyiwo, N. (2024). Racial Socialization and Black Adolescent Mental Health and Developmental Outcomes: A Critical Review and Future Directions. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15374416.2024.2384025?needAccess=true>
- Armstrong, R. & Vergara, C. J. (2024). Coping with Industry 5.0: An Assessment of Evolving Soft Skills for the Workplace. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-981-99-9730-5_3.pdf
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2022). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Barracough, S. (2023). On becoming a counsellor: a posthuman reconfiguring of identity formation for counsellors-in-training. <https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2172550>
- Beręsewicz, M., Cherniaiev, H., Mantaj, A., & Pater, R. (2023). Text analysis of job offers for mismatch of educational characteristics to labour market demands. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11135-023-01707-7.pdf>
- Berk, Ş. (2022). General Education Versus Vocational Education: Vocational Education and Its Future. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-981-19-1604-5_6.pdf
- Blustein, D., Ali, S., & Flores, L. (2019). Vocational Psychology: Expanding the Vision and Enhancing the Impact. <https://doi.org/10.1177/0011000019861213>
- Boffa, F., Piolatto, A., Piva, E., & Schuett, F. (2022). Industry dynamics in digital markets. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40812-022-00229-x.pdf>
- Bogale, A. & Debela, K. (2024). Organizational culture: a systematic review. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2024.2340129?download=true>
- Brush, K., Jones, S., Bailey, R., Nelson, B., Raisch, N., & Meland, E. (2021). Social and Emotional Learning: From Conceptualization to Practical Application in a Global Context. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-030-85214-6_3.pdf
- Chukwuere, P., Zenani, N., Mthimunye, K., Godbold, R., & Shahrour, G. (2025). The integration and associated challenges of Mental Health Competencies in Undergraduate Nursing Education: a scoping review. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-025-02942-z>
- Cieslak, V. & Valor, C. (2024). Moving beyond conventional resistance and resisters: an integrative review of employee resistance to digital transformation. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2442550>

-
- Cinamon, R., Hardin, E., & Flum, H. (2019). Introduction to Special Issue on Career Education. <https://doi.org/10.1177/0894845319873728>
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2019). Implications for educational practice of the science of learning and development. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10888691.2018.1537791?needAccess=true>
- Elfenbein, H. & MacCann, C. (2017). A closer look at ability emotional intelligence (EI): What are its component parts, and how do they relate to each other?. <https://doi.org/10.1111/spc3.12324>
- Fabris, A., Baranowska, N., Dennis, M., Graus, D., Hacker, P., Saldivar, J., Borgesius, F., & Biega, A. (2024). Fairness and Bias in Algorithmic Hiring: A Multidisciplinary Survey. <https://doi.org/10.1145/3696457>
- Fang, Y., Veenhoven, R., & Burger, M. (2025). Happiness and productivity: a research synthesis using an online findings archive. <https://doi.org/10.1007/s11301-025-00492-x>
- Fischer, J., Bearman, M., Boud, D., & Tai, J. (2023). How does assessment drive learning? A focus on students' development of evaluative judgement. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02602938.2023.2206986?needAccess=true&role=button>
- Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A concept analysis. <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>
- Hagrass, H., Ibrahim, S. A., Anany, R., & El-Gazar, H. (2023). Effect of an educational program about mentorship competencies on nurse mentors' performance: a quasi-experimental study. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-023-01597-y>
- Haltia, N., Isopahkala-Bouret, U., & Jauhiainen, A. (2021). The vocational route to higher education in Finland: Students' backgrounds, choices and study experiences. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1474904121996265>
- Hamzah, S., Le, K., & Musa, S. N. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02673843.2021.1886952?needAccess=true>
- Hardie, P., O'Donovan, R., Jarvis, S., & Redmond, C. (2022). Key tips to providing a psychologically safe learning environment in the clinical setting. <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12909-022-03892-9>
- Hartwig, A., Clarke, S., Johnson, S., & Willis, S. (2020). Workplace team resilience: A systematic review and conceptual development. <https://doi.org/10.1177/2041386620919476>
- Healy, M., Brown, J., & Ho, C. (2021). Graduate employability as a professional proto-jurisdiction in higher education. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00733-4>
- Hecht, C., Bryan, C., & Yeager, D. (2023). A values-aligned intervention fosters growth mindset—supportive teaching and reduces inequality in educational outcomes. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10288618/pdf/pnas.202210704.pdf>
- Højdal, L. (2020). Contemporary Approaches to Career Counseling: Critical Perspectives on the Life-Design Paradigm. <http://njtcg.org/articles/10.16993/njtcg.24/galley/27/download/>
- Hoyos-Cifuentes, J., Fernández-Otoya, F., Gómez, W. F., & Torres, C. A. (2024). Emotional intelligence, human values, creation and dissemination of content on social networks by girls in countries with emerging economies. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02673843.2024.2306886?needAccess=true>
- Hussein, M. (2024). Exploring the Significance of Soft Skills in Enhancing Employability of Taif University Postgraduates: An Analysis of Relevant Variables. <https://doi.org/10.1177/21582440241271941>
-

- Ilic, G. & Rosenbaum, J. (2019). Going all in on college counseling: Successes and trade-offs. <https://doi.org/10.1177/0031721719879154>
- Inzlicht, M., Werner, K., Briskin, J., & Roberts, B. (2020). Integrating Models of Self-Regulation. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-061020-105721>
- Irving, B., Borgen, W., & Hoejda, L. (2020). Challenging Perspectives on the Life-Design Career Paradigm: Critical Reflections and Re/constructions. https://doi.org/10.1007/978-3-030-26135-1_1
- Jaakkola, E. (2020). Designing conceptual articles: four approaches. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s13162-020-00161-0.pdf>
- Jaedun, ., Nurtanto, M., Mutohhari, F., Saputro, I., & Kholifah, N. (2024). Perceptions of vocational school students and teachers on the development of interpersonal skills towards Industry 5.0. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2024.2375184?needAccess=true>
- Jagiello, T., Belcher, J., Neelakandan, A., Boyd, K., & Wuthrich, V. (2024). Academic Stress Interventions in High Schools: A Systematic Literature Review. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10578-024-01667-5.pdf>
- Jensen, K., Mirabelli, J., Kunze, A., Romanchek, T., & Cross, K. (2023). Undergraduate student perceptions of stress and mental health in engineering culture. <https://stemeducationjournal.springeropen.com/counter/pdf/10.1186/s40594-023-00419-6>
- Karwowski, W., Salvendy, G., Albert, L., Kim, W., Denton, B., Dessouky, M., Dolgui, A., Duffy, V., Kumara, S., Li, J., Madni, A., McGinnis, L., Rouse, W., Shamma, J., Shen, Z., Simchi-Levi, D., Swann, J., & Tiwari, M. (2025). Grand challenges in industrial and systems engineering. <https://doi.org/10.1080/00207543.2024.2432463>
- Kašparová, P. & Trávníčková, H. (2025). Emotional Intelligence as a Crucial Skill for the Next Generation: Cluster Analysis of Czech University Students. <https://doi.org/10.1177/19394225251356894>
- Kookan, J., Zaini, R., & Arroyo, I. (2021). Simulating the dynamics of self-regulation, emotion, grit, and student performance in cyber-learning environments. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11409-020-09252-6.pdf>
- Kraus, S., Jones, P., Kailer, N., Weinmann, A., Chaparro-Banegas, N., & Roig-Tierno, N. (2021). Digital Transformation: An Overview of the Current State of the Art of Research. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/21582440211047576>
- Kyeong, Y., Kürüm, E., Sheffler, P., Ferguson, L., Davis, E., Strickland-Hughes, C., & Wu, R. (2024). The implications of growth mindset for depression, well-being, and adjustment over 2 years during the COVID-19 pandemic. <https://journals.plos.org/mentalhealth/article/file?id=10.1371/journal.pmen.0000182&type=printable>
- Laundon, M., Williams, P., & Williams, J. (2023). Benefits of co-creating higher education learning resources: an industry participant perspective. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s13384-023-00656-2.pdf>
- Lei, Y. & Kim, R. (2024). Automation and Augmentation: Artificial Intelligence, Robots, and Work. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090523-050708>
- Li, Y., Chai, Z., You, S., Ye, G., & Liu, Q. (2025). Student Portraits and Their Applications in Personalized Learning: Theoretical Foundations and Practical Exploration. <https://doi.org/10.1007/s44366-025-0055-x>
- London, M., Sessa, V., & Shelley, L. (2022). Developing Self-Awareness: Learning Processes for Self- and Interpersonal Growth. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-120920-044531>

-
- Lönn, A., Weurlander, M., Seeberger, A., Hult, H., Thornberg, R., & Wernerson, A. (2023). The impact of emotionally challenging situations on medical students' professional identity formation. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10459-023-10229-8.pdf>
- López, G., Orchowski, L., Reddy, M., Nargiso, J., & Johnson, J. (2021). A review of research-supported group treatments for drug use disorders. <https://substanceabusepolicy.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s13011-021-00371-0>
- Lott, Y., Kelliher, C., & Chung, H. (2022). Reflecting the changing world of work? A critique of existing survey measures and a proposal for capturing new ways of working. <https://doi.org/10.1177/10242589221130597>
- Lundberg, I., Brown-Weinstock, R., Clampet-Lundquist, S., Pachman, S., Nelson, T., Yang, V., Edin, K., & Salganik, M. (2024). The origins of unpredictability in life outcome prediction tasks. <https://www.pnas.org/doi/pdf/10.1073/pnas.2322973121>
- Milot-Lapointe, F. & Arifouline, N. (2025). A Meta-Analysis of the Effectiveness of Individual Career Counseling on Career and Mental Health Outcomes. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1002/joec.12239>
- Moe, F. & Thimm, J. (2020). Personal therapy and the personal therapist. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/19012276.2020.1762713?needAccess=true>
- Mondi, C., Giovanelli, A., & Reynolds, A. (2021). Fostering socio-emotional learning through early childhood intervention. <https://ijcecep.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40723-021-00084-8>
- Muzam, J. (2022). The Challenges of Modern Economy on the Competencies of Knowledge Workers. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s13132-022-00979-y.pdf>
- Nakar, S. (2025). Navigating ethical landscapes: vocational educators' adaptations through and beyond COVID-19. <https://doi.org/10.1080/02601370.2025.2577204>
- Niles, J., Niles, S., & Tsai, Y. (2025). Hope-Based Interventions to Address Student Well-Being and Career Development. <https://doi.org/10.1177/2156759x251335530>
- Orts, E. (2023). Toward a theory of plural business purposes. <https://doi.org/10.1080/14735970.2024.2309736>
- Otu, M. (2024). Effect of purpose-based career coaching on career decision-making. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12144-024-06247-3.pdf>
- Owens, R., Allan, B., & Flores, L. (2019). The Strengths-Based Inclusive Theory of Work. <https://doi.org/10.1177/0011000019859538>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2021). Career Adaptability Profiles and Their Relations With Emotional and Decision-Making Correlates Among Belgian Undergraduate Students. <https://doi.org/10.1177/08948453211005553>
- Popli, N. & Singh, R. (2024). Enhancing academic outcomes through industry collaboration: our experience with integrating real-world projects into engineering courses. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s44217-024-00300-w.pdf>
- Rijnsoever, F. J. & Hessels, L. (2020). How academic researchers select collaborative research projects: a choice experiment. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10961-020-09833-2.pdf>
- Robitschek, C. & DeBell, C. (2002). The Reintegration of Vocational Psychology and Counseling Psychology. <https://doi.org/10.1177/001100002237755>
-

- Römgens, I., Scoupe, R., & Beusaert, S. (2019). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03075079.2019.1623770?needAccess=true>
- Rossouw, N. & Frick, L. (2023). A conceptual framework for uncovering the hidden curriculum in private higher education. <https://doi.org/10.1080/2331186x.2023.2191409>
- Russell, E., Jackson, T., Fullman, M., & Chamakiotis, P. (2023). Getting on top of work-email: A systematic review of 25 years of research to understand effective work-email activity. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/joop.12462>
- Samson, D. & Swink, M. (2022). People, performance and transition: A case study of psychological contract and stakeholder orientation in the Toyota Australia plant closure. <https://doi.org/10.1002/joom.1218>
- Sauli, F., Wenger, M., & Fiori, M. (2022). Emotional competences in vocational education and training: state of the art and guidelines for interventions. <https://ervet-journal.springeropen.com/counter/pdf/10.1186/s40461-022-00132-8>
- Schmid, E. & Haukedal, C. (2022). Identifying resilience promoting factors in vocational education and training: a longitudinal qualitative study in Norway. <https://ervet-journal.springeropen.com/counter/pdf/10.1186/s40461-022-00139-1>
- Slaten, C., Lee, J., Wachter-Morris, C., Williams, M., & Huynh, J. (2024). School counselors in the classroom: A systematic review. <https://doi.org/10.1002/jcad.12522>
- Smolkowski, K., Walker, H., Marquez, B., Kosty, D., Vincent, C., Black, C., Cil, G., & Strycker, L. (2022). Evaluation of a Social Skills Program for Early Elementary Students: *We Have Skills*. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/19345747.2022.2037798?needAccess=true>
- Soto, C., Napolitano, C., & Roberts, B. (2020). Taking Skills Seriously: Toward an Integrative Model and Agenda for Social, Emotional, and Behavioral Skills. <https://doi.org/10.1177/0963721420978613>
- Sultana, R. (2023). Lifelong Career Guidance: Between Autonomy and Solidarity. https://doi.org/10.1007/978-3-031-19592-1_22
- Sutton, A. & Stapleton, M. (2023). When it's not safe to be me: employee authenticity mediates the effect of perceived manager psychopathy on employee well-being. <https://bmcpsychology.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s40359-023-01333-w>
- Tunçdemir, T. B. (2025). Integrating Social-Emotional Learning Through Play: Perspectives From Early Childhood Educators. <https://doi.org/10.1080/02568543.2025.2567504>
- Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R. (2021). Emotional intelligence, Personality Variables and Career Adaptability: A Systematic Review and Meta-analysis. <https://doi.org/10.1177/0972262921989877>
- Veine, S., Anderson, M., Andersen, N., Espenes, T., Søyland, T., Wallin, P., & Reams, J. (2019). Reflection as a core student learning activity in higher education - Insights from nearly two decades of academic development. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1360144X.2019.1659797?needAccess=true>
- Victor, S., Devendorf, A., Lewis, S., Rottenberg, J., Muehlenkamp, J., Stage, D., & Miller, R. (2022). Only Human: Mental-Health Difficulties Among Clinical, Counseling, and School Psychology Faculty and Trainees. <https://doi.org/10.1177/17456916211071079>
- Xiong, Y., Yu, J., & Wu, H. (2026). The relationship between psychological resilience and employability among higher vocational college students: the chain mediating effects of perceived social support and career decision-making self-efficacy. <https://public-pages-files-2025.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1707655/pdf>

-
- Yang, C., Lim, J., Lin, X., Rho, E., & Dong, Q. (2024). An Initial Validation of Transformative Social and Emotional Learning (SEL) Competencies Scale Among Asian American Pacific Islander (AAPI) Teachers. <https://doi.org/10.1080/2372966x.2024.2355670>
- Zaatari, W. & Maalouf, I. (2022). How the Bronfenbrenner Bio-ecological System Theory Explains the Development of Students' Sense of Belonging to School?. <https://doi.org/10.1177/21582440221134089>
- Zahn, E., Schöbel, S., Saqr, M., & Söllner, M. (2024). Mapping soft skills and further research directions for higher education: a bibliometric approach with structural topic modelling. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2361831>
- Zhao, X., Wu, D., & Wang, L. (2025). Wage Effect and Workers' Skill Mismatch: Paths and Mechanisms. <https://doi.org/10.1177/21582440251318540>
- Zhou, S., Slemp, G., & Vella-Brodrick, D. (2024). Factors Associated with Teacher Wellbeing: A Meta-Analysis. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10648-024-09886-x.pdf>