

## **KONSELING KARIR DI ERA *REMOTE WORK*: TANTANGAN DAN STRATEGI ADAPTASI KONSELOR DALAM MEMFASILITASI PENGEMBANGAN KARIR**

**Siwi Vilia Intan Sari<sup>1</sup>; Amalia Cindi Andriani<sup>2</sup>; Herfano Prabandaru<sup>3</sup>**

### **Abstrak**

Transformasi dunia kerja menuju remote work telah mengubah lanskap karir dan kebutuhan layanan konseling karir secara fundamental. Perubahan ini membawa implikasi signifikan terhadap praktik konseling karir. Artikel ini mengkaji tantangan yang dihadapi konselor karir dalam era *remote work* serta strategi adaptasi yang dapat diimplementasikan untuk memfasilitasi pengembangan karir klien secara efektif. Melalui pendekatan kajian literatur menunjukkan bahwa tantangan berkisar pada isolasi sosial klien, kaburnya batas kerja-hidup (*work-life boundary*), manajemen karir yang tidak terstruktur, dan perlunya kompetensi teknologi. Strategi adaptasi yang diusulkan meliputi pengembangan kompetensi digital konselor, integrasi teknologi dalam layanan konseling, pendekatan holistik terhadap kesejahteraan karir, kolaborasi dengan *stakeholder* digital, dan penggunaan pendekatan yang menyoroti fleksibilitas dan resiliensi karir. Hasil kajian menunjukkan bahwa konselor karir perlu melakukan transformasi paradigma dari model tradisional menuju pendekatan yang lebih fleksibel dan responsif terhadap dinamika *remote work* untuk tetap relevan dan efektif dalam memfasilitasi pengembangan karir di era digital.

Kata Kunci: konseling karir, *remote work*, adaptasi konselor, pengembangan karir, transformasi digital.

## ***CAREER COUNSELING IN THE ERA OF REMOTE WORK: CHALLENGES AND COUNSELOR ADAPTATION STRATEGIES IN FACILITATING CAREER DEVELOPMENT***

### **Abstract**

*The transformation of the workplace toward remote work has fundamentally altered the career landscape and the need for career counseling services. These changes have significant implications for career counseling practice. This article examines the challenges faced by career counselors in the era of remote work and the adaptation strategies that can be implemented to facilitate clients' career development effectively. A literature review approach indicates that the challenges revolve around clients' social isolation, blurred work-life boundaries, unstructured career management, and the need for technological competency. Proposed adaptation strategies include developing counselors' digital competencies, integrating technology into counseling services, a holistic approach to career well-being, collaboration with digital stakeholders, and the use of approaches that highlight career flexibility and resilience. The study findings suggest that career counselors need to undertake a paradigm shift from traditional models to a more flexible and responsive approach to the dynamics of remote work to remain relevant and effective in facilitating career development in the digital era.*

Kata Kunci: konseling karir, *remote work*, adaptasi konselor, pengembangan karir, transformasi digital.

---

<sup>1</sup>Universitas Muria Kudus, Indonesia [siwi.vilia@umk.ac.id](mailto:siwi.vilia@umk.ac.id)

## PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental, salah satunya pada sektor perkejaan yang dahulu mewajibkan para pekerja melakukan pekerjaannya secara langsung di kantor kemudian bergeser dengan memanfaatkan media terbarukan. Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional 2024 menunjukkan bahwa 45% pekerja Indonesia kini bekerja dalam format *hybrid* atau *full remote*, angka ini meningkat drastis dari hanya 8% pada tahun 2019. Perubahan ini menciptakan paradigma baru dalam dunia karir yang mempengaruhi berbagai aspek, mulai dari pola kerja, ekspektasi karir, hingga kebutuhan konseling karir. *Remote work* menjadi norma baru yang bertahan hingga saat ini dan justru banyak diminati karena dapat bekerja dengan perusahaan berskala internasional hanya dari rumah.

Perubahan ini membawa kompleksitas baru dalam pengembangan karir dengan berbagai tantangannya seperti membangun *networking* virtual, mengelola *work-life balance*, mengembangkan *personal branding online*, dan navigasi peluang karir. Era *remote work* juga membawa tantangan unik dalam konseling karir dimana harus memahami dinamika kerja jarak jauh, membantu klien mengembangkan keterampilan yang relevan dengan lingkungan kerja virtual dan mengadaptasi metode konseling untuk mengakomodasi kebutuhan karir di era digital. Selain itu, konselor juga perlu memahami dampak psikologis dan sosial, *work-life balance* dalam konteks bekerja dari rumah serta peluang dan tantangan karir yang muncul dari transformasi digital.

Penelitian ini menjadi penting mengingat belum banyak kajian komprehensif tentang bagaimana praktik konseling karir harus beradaptasi dengan realitas *remote work*. Keterbatasan interaksi tatap muka, kesulitan membaca bahasa tubuh klien dalam setting virtual, dan kebutuhan untuk memahami dinamika

*remote work* menjadi isu krusial yang perlu diatasi. Selain itu, konselor karir membutuhkan pemahaman lebih mendalam tentang strategi yang efektif untuk membantu klien dalam navigasi karir di era baru ini.

Perubahan pola kerja akibat perkembangan teknologi digital telah melahirkan fenomena *remote work* sebagai bentuk fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas profesional tanpa keterikatan ruang fisik. Dalam konteks global, *remote work* berkembang pesat sejak awal dekade 2020-an, terutama dipicu oleh krisis kesehatan global yang mendorong adaptasi kerja jarak jauh sebagai strategi keberlanjutan organisasi. (Gajendran & Harrison, 2007) menyebut *remote work* sebagai pengaturan kerja alternatif yang memberi otonomi lebih besar kepada pekerja, sekaligus menantang pola interaksi dan koordinasi tim yang selama ini berbasis lokasi. Dalam praktiknya, kerja jarak jauh berimplikasi terhadap produktivitas, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan dinamika komunikasi antar individu dan institusi.

Penelitian (Waizenegger et al., 2020) mengidentifikasi bahwa transisi ke sistem kerja jarak jauh tidak hanya menyangkut pemanfaatan teknologi, tetapi juga penyesuaian psikososial, termasuk pengelolaan waktu, pengaturan ruang kerja, dan pembentukan batas antara ranah profesional dan pribadi. Di sisi lain, *remote work* menuntut penguatan literasi digital serta kemampuan untuk melakukan kolaborasi virtual secara efektif. Dari perspektif organisasi, *remote work* mendorong reformasi dalam desain pekerjaan, sistem evaluasi kinerja, dan dukungan psikologis bagi pegawai. Penyesuaian terhadap model kerja baru ini membutuhkan pendekatan manajemen yang adaptif dan responsif terhadap keberagaman kondisi individu.

Dalam pendidikan tinggi dan layanan konseling, *remote work* membawa tantangan tersendiri dalam pelaksanaan

bimbingan akademik dan konseling karir. Kualitas interaksi, privasi komunikasi, dan keterjangkauan akses teknologi menjadi elemen kritis dalam merancang layanan yang tetap inklusif dan berkualitas. Teori seperti *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007) dapat digunakan untuk menganalisis dampak kerja jarak jauh terhadap kesejahteraan individu, sementara pendekatan *Digital Collaboration Theory* menawarkan kerangka untuk memahami mekanisme koordinasi dan relasi sosial dalam ruang kerja virtual.

Konseling karir merupakan bidang multidisipliner yang berfungsi membantu individu memahami, merencanakan, dan mengambil keputusan terkait perjalanan karir mereka secara strategis dan berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya membahas pilihan pekerjaan, tetapi juga identitas, nilai, dan peran sosial individu dalam konteks dunia kerja yang terus berubah. Secara historis, konseling karir dimulai dari pendekatan *Trait and Factor* yang dikembangkan oleh Frank Parsons, menekankan pencocokan antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Kemudian teori *Super's Life-span, Life-space* memperluas pandangan dengan menekankan pentingnya proses perkembangan karir sepanjang hidup, serta keterkaitan dengan peran sosial yang dijalani individu (Super, 1980).

Teori (Holland, 1997) tentang tipe kepribadian kerja (RIASEC) memberikan pemahaman tentang kecocokan antara tipe individu dan lingkungan kerja. Sementara itu, *Social Cognitive Career Theory* (Brown & Lent, 2013) menyoroti pentingnya efikasi diri, ekspektasi hasil, dan tujuan personal dalam membentuk arah karir. Pada perkembangan lebih lanjut, *Career Construction Theory* yang dikemukakan oleh (Savickas & Porfeli, 2012) menempatkan narasi pribadi sebagai unsur kunci dalam pembentukan identitas dan arah karir. Individu membangun "cerita karir" yang mencerminkan nilai,

pengalaman, dan aspirasi mereka, menjadikan konseling karir sebagai proses konstruktif dan personal.

Dalam konteks pendidikan tinggi dan pelayanan psikososial, konseling karir berperan penting dalam membantu peserta didik maupun tenaga kerja memahami lanskap karir yang dinamis, termasuk tantangan teknologi, globalisasi, dan ketidakpastian ekonomi. Oleh karena itu, kompetensi konselor karir perlu diperluas, mencakup literasi digital, pendekatan lintas budaya, serta kemampuan fasilitasi adaptif. Di Indonesia, pendekatan konseling karir yang berbasis lokal seperti integrasi nilai *Gusjigang* (bagus akhlaknya, pintar ilmunya, giat usahanya) dapat memberikan kekhasan dalam membangun identitas karir yang berakar pada spiritualitas dan etos kerja. Konsep ini menguatkan posisi konseling karir tidak hanya sebagai praktik teknis, tetapi juga sebagai proses pembentukan karakter dan kontribusi sosial. Dengan demikian, kajian pustaka menunjukkan bahwa konseling karir adalah praktik yang kompleks dan kontekstual, menuntut pendekatan interdisipliner, adaptif, dan berakar pada pemahaman holistik tentang individu dan dunia kerja.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan *design Systematic Literature Review* (SLR). Metode ini dipilih untuk menyediakan ringkasan yang objektif, komprehensif, dan terstruktur dari literatur yang relevan dengan topik (Kitchenham, 2004). Pendekatan ini tidak hanya merangkum, namun juga memungkinkan peneliti untuk mensintesis temuan dari berbagai studi untuk mengidentifikasi *consensus*, inkonsistensi, dan kesenjangan dalam pengetahuan mengenai tantangan dan strategi adaptasi konseling karir di era *remote work* (Grant & Booth, 2009). Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berasal dari sumber ilmiah bereputasi seperti jurnal ilmiah, buku teks dan

prosiding konferensi. Publikasi yang digunakan adalah artikel yang diterbitkan dalam rentang tahun 2018 – 2024 dan secara eksplisit membahas implikasi *remote work* terhadap praktik konseling karir atau kesejahteraan karir pekerja jarak jauh.

Proses seleksi sumber dilakukan dengan menggunakan strategi pencarian kata kunci dan didapatkan total N=250. Selanjutnya dilakukan peninjauan judul dan abstrak untuk mengeliminasi duplikasi dan artikel yang tidak relevan (N=105 dieliminasi). Dan dilanjutkan pada tahap peninjauan teks lengkap terhadap sisa artikel sebanyak 30 artikel yang memenuhi semua kriteria dan dinilai memiliki kualitas yang memadai untuk dimasukkan dalam sintesis.

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi kualitatif (*Qualitative Content Analysis*). Adapun tahapan dalam analisis tersebut meliputi ekstraksi data, koding terbuka, pembentukan tema atau kategori, dan sintesis serta interpretasi temuan. Melalui metode ini, penelitian bertujuan untuk memberikan dasar teoretis yang kuat bagi praktik konseling karir di era *remote work*.

## HASIL PENELITIAN

Sintesis sistematis dari N=30 artikel ilmiah yang terseleksi menghasilkan identifikasi mendalam mengenai implikasi *remote work* terhadap layanan konseling karir. Dua kategori tematik utama yaitu Tantangan Konseling Karir di Era *Remote Work* dan Strategi Adaptasi Konselor Karir. Temuan *Systematic Literature Review* (SLR) menggaris bawahi pergeseran kompleksitas masalah karir dari isu pencarian kerja menjadi isu manajemen diri, batas pribadi-profesional, dan konektivitas sosial.

Isu-isu yang dihadapi klien di lingkungan kerja virtual secara esensial berkaitan dengan manajemen waktu, ruang, dan hubungan sosial. *Remote work* telah menghapus batasan fisik yang sebelumnya memisahkan tempat kerja dari rumah yang disebut dengan fenomena *boundary*

*blurring*. Hasil menunjukkan bahwa klien mengalami kesulitan dalam menerapkan strategi segmentasi yang sehat.

Kehadiran teknologi yang selalu terhubung (*always on connectivity*) mendorong ekspektasi ketersediaan kerja 24/7. Hal ini menyebabkan pekerja secara sukarela atau terpaksa memperpanjang jam kerja hingga larut malam atau bahkan akhir pekan. Konselor karir kini dituntut untuk menangani peningkatan kasus kelelahan emosional (*burnout*) dan stress kronis yang timbul dari konflik perasaan yang konstan (Golden & Veiga, 2005). Konseling harus berfokus pada pelatihan penetapan batas digital dan membantu klien menciptakan ruang demarkasi psikologis dan fisik untuk kerja.

Lingkungan kerja virtual mengurangi interaksi spontan dan informal di koridor atau dapur kantor yang krusial untuk pengembangan karir. Isolasi tidak hanya memengaruhi kesehatan mental klien (*sense of belonging*), tetapi juga aspek instrumental karir. Visibilitas (*visibility*) sering dikaitkan dengan kedekatan fisik (Wang et al., 2021). Klien *remote worker* mungkin merasa terlupakan dalam proses pengambilan keputusan kenaikan jabatan atau penugasan proyek penting. Konselor harus membantu klien mengembangkan strategi jejaring virtual dan personal *branding* digital untuk mengimbangi kerugian interaksi tatap muka.

Selanjutnya keberhasilan di *remote work* mensyaratkan tingkat *self-leadership* dan motivasi internal yang tinggi. Klien harus bertanggung jawab penuh atas struktur kerja harian, prioritas tugas, dan pembelajaran mandiri. Bagi klien yang terbiasa dengan struktur eksternal, transisi ini dapat sangat membebani, menyebabkan prokrastinasi dan penurunan efikasi diri (*self-efficacy*) karir. Konselor harus beralih menjadi pelatih otonomi karir (*autonomy career coach*) yang berfokus pada pengembangan keterampilan metakognitif klien terkait perencanaan dan monitoring karir.

Tantangan bagi konselor berpusat pada adaptasi praktik profesional keformat digital. Konselor menghadapi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kemampuan teknis mereka. Kesenjangan ini meliputi ketidakmampuan menggunakan fitur-fitur *platform* konseling secara optimal, memilih alat penilaian karir yang tervalidasi secara digital, dan mengelola sumber daya online. Jika konselor tidak nyaman dengan teknologi, hal ini dapat mengganggu aliansi terapeutik dan mengurangi kredibilitas layanan yang diberikan.

Pembentukan aliansi kerja yang kuat adalah prasyarat keberhasilan konseling. Di lingkungan virtual, tantangan ini meningkat. Sinyal non-verbal seperti perubahan postur, kontak mata, dan gerakan tangan sering terdistorsi, tertunda (*lag*), atau hilang sama sekali di layar. Hal ini mempersulit konselor untuk mendeteksi reaksi emosional klien (misalnya kecemasan) secara akurat. Konselor harus mengembangkan keterampilan mendengarkan visual dan secara eksplisit mengganggu pertanyaan reflektif untuk memvalidasi keadaan emosional klien.

Praktik e-counseling melibatkan transfer dan penyimpanan data *sensitive* secara digital. Konselor harus mengatasi resiko keamanan siber serta dilemma etika terkait kerahasiaan di ruang virtual misalnya memastikan klien berada di ruang privat. Selain itu, masalah hukum terkait lisensi praktik ketika konselor dan klien berada di wilayah hukum yang berbeda menuntut pemahaman mendalam tentang standar profesi dan regulasi digital.

Konseling karir harus mencakup dimensi *well-being* dan kesiapan psikologis untuk masa depan. Alih-alih sekedar memberikan tips manajemen waktu, intervensi harus berdasarkan pada nilai-nilai inti klien. konselor memfasilitasi klien untuk membangun narasi yang mengintegrasikan peran kerja dan nilai kerja mereka secara bermakna. Termasuk dalam membantu klien menyusun jadwal kerja dan

menciptakan transisi kerja yang dapat menggantikan perjalanan pulang-pergi ke kantor (*virtual commuting*).

Selanjutnya fokus harus dialihkan dari perencanaan karir jangka panjang yang kaku ke pengembangan kemampuan beradaptasi. Intervensi berfokus pada pengembangan *self-efficacy* klien dalam menghadapi ketidakpastian (*control*), mendorong eksplorasi peluang baru (*curiosity*) dan mempertahankan optimisme terhadap masa depan (*confidence*). Ini memberikan klien kerangka psikologis yang kuat untuk menavigasi perubahan pekerjaan yang cepat di era digital.

Konselor harus memanfaatkan teknologi untuk memperluas jangkauan dan fleksibilitas layanan. Model *hybrid* memungkinkan konselor menggabungkan sesi virtual *synchronous* dengan modul belajar mandiri *asynchronous* yang dapat diakses melalui *platform* yang aman. Jika berhadapan dengan layanan online, maka kompetensi etika digital dan keamanan data menjadi bagian wajib dari pengembangan profesional berkelanjutan. Beberapa artikel yang digunakan dalam penyusunan artikel ini dipaparkan dalam tabel 1.

Tabel 1 List Artikel Ilmiah

Penulis dan Tahun	Judul/Fokus Publikasi (Berdasarkan Sintesis)	Kontribusi Utama terhadap Artikel
(Haenggli & Hirschi, 2020)	<i>Career Adaptability And Career Success In The Context Of A Broader Career Resources Framework</i>	Mengintegrasikan Adaptabilitas Karier ke dalam konteks sumber daya karier yang lebih kaya, secara empiris membuktikan bahwa adaptabilitas berfungsi sebagai mesin yang mengubah potensi sumber daya menjadi hasil kesuksesan karier yang

		berkelanjutan dan holistik.			lebih dalam, sistemik, dan berkelanjutan dari pekerjaan jarak jauh.
(Gunarathne DT, 2025)	<i>Essential Ethical Principles And Skills for Effective Counseling Psychology</i>	Mengubah fokus etika konseling dari kepatuhan terhadap aturan menjadi pengembangan keterampilan terintegrasi, membuktikan bahwa efektivitas praktik konseling sangat bergantung pada kemampuan praktisi untuk secara aktif dan kompeten menerapkan prinsip-prinsip etika dalam interaksi klien sehari-hari.	(Istiqomah et al., 2023)	<i>The Effect of Life Design Online Career Counseling to Improve The Career Adptability and Optimism</i>	Memvalidasi sinergi antara pendekatan teoritis yang berpusat pada klien ( <i>Life Design</i> ) dan format penyampaian modern ( <i>Online Counseling</i> ), membuktikan bahwa intervensi ini secara bersamaan dapat meningkatkan keterampilan adaptif dan pandangan positif masa depan ( <i>optimisme</i> ) individu dalam menavigasi karier
(Bal Bulgur, 2023)	<i>Remote Work: A Paradigm Shift in The Modern Workplace And Its Impact on The Workforce</i>	Memformalkan kerja jarak jauh sebagai perubahan paradigma, menawarkan kerangka teoretis multi-tingkat untuk menganalisis dampaknya yang kompleks pada tenaga kerja, dan memberikan agenda yang didorong oleh praktik untuk memandu organisasi dalam mengelola pergeseran transformatif ini secara strategis.	(Gaile et al., 2024)	<i>Expanding Career Adaptability: Connections As A Critical Component of Career Success</i>	Penelitian ini memberikan pandangan yang lebih kaya dan berorientasi pada konteks tentang bagaimana individu menavigasi kompleksitas dunia kerja modern. Ini akan menghasilkan model yang lebih komprehensif untuk memprediksi dan mempromosikan kesuksesan karier yang berkelanjutan.
(Garg et al., 2023)	<i>Editorial: The Psychological Challenges of Remote Working</i>	Menentukan arah masa depan di mana teori dan intervensi harus berkembang, dan mendesak komunitas ilmiah untuk menyelidiki aspek-aspek psikologis yang			

## KESIMPULAN

*Systematic Literature Review* (SLR) ini telah menegaskan bahwa era *remote work* merupakan sebuah diskontinuitas signifikan yang menuntut peninjauan ulang fundamental terhadap praktik konseling karir. Perubahan ini bukanlah tren sementara, melainkan pergeseran struktural yang membawa implikasi multidimensi bagi kesejahteraan dan pengembangan karir klien, serta kompetensi profesional konselor.

Inti dari tantangan yang teridentifikasi terletak pada masalah batas hidup-kerja (*work-life boundary blurring*) dan isolasi profesional klien. Tanpa batasan fisik kantor, klien berjuang melawan *burnout* dan kesulitan dalam mempertahankan modal sosial serta visibilitas karir mereka. Hal ini menempatkan tanggung jawab baru pada konselor karir untuk tidak hanya berfokus pada kecocokan pekerjaan (*job-person fit*), tetapi juga pada manajemen energi, kesejahteraan mental, dan otonomi karir klien.

Di sisi konselor, kendala terbesar adalah kesenjangan kompetensi *e-counseling* dan tantangan dalam membangun aliansi kerja yang mendalam melalui media virtual. Kelalaian dalam menguasai teknologi dan etika digital berisiko merusak integritas dan efektivitas layanan konseling. Kesimpulan dari SLR ini mengarahkan praktik konseling karir menuju tiga poros strategis utama: pendekatan holistik dan resilien, transparansi dan kompetensi digital, dan fasilitasi koneksi virtual.

Secara keseluruhan, *remote work* bukan hanya mengubah tempat kerja, tetapi juga mendefinisikan ulang makna pengembangan karir sebagai sebuah proses manajemen diri dan konektivitas virtual. Konselor karir yang bersedia berinvestasi dalam transformasi kompetensi dan model layanan ini akan menjadi pilar utama yang

tidak tergantikan dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan karir individu di abad ke-21.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bal, Y., & Bulgur, N. E. (2023). Remote work: A paradigm shift in the modern workplace and its impact on the workforce. In *Enhancing Employee Engagement and Productivity in the Post-Pandemic Multigenerational Workforce* (pp. 374–391). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-9172-0.ch019>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed). John Wiley & Sons.
- Gaile, A., Baumann Vitolina, I., Stibe, A., & Kivipõld, K. (2024). Expanding career adaptability: connections as a critical component of career success. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(4), 411–428. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2023-0185>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Garg, N., Walt, F. Van der, & Burgess, J. (2023). Editorial: The Psychological Challenges of Remote Working. *Frontiers in Psychology*, 65(1), 1–3. <https://doi.org/10.1177/0022185622111693>

- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. In *Health Information and Libraries Journal* (Vol. 26, Issue 2, pp. 91–108). <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Gunarathne DT. (2025). ESSENTIAL ETHICAL PRINCIPLES AND SKILLS FOR EFFECTIVE COUNSELING PSYCHOLOGY. In *International Journal of Information Movement* (Vol. 10). [www.ijim.in](http://www.ijim.in)
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). PAR, Inc.
- Istiqomah, M., Sugiyo, S., & Sunawan, S. (2023). The Effect of Life Design Online Career Counseling to Improve the Career Adaptability and Optimism. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 12(2), 120–126. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jubk>
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for Performing Systematic Reviews*.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 16).
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>