

Pelatihan Pengembangan Karir Pribadi untuk Meningkatkan Daya Saing Lulusan Perguruan Tinggi

Oleh:

Neila Ramdhani¹
Avin Fadilla Helmi

Abstract

Personal directed career planning is a process by which individual's guide, direct, and influence the course of their career. Exploration and awareness of not only one's self, but also one's environment are necessary conditions to self direct the career. In this sense, individuals who are not proactive and collect relevant information about their personal needs, values, and interests -as indicators of the career maturity- would face difficulties in planning their future.

The purpose of this research is to investigate whether the personal career development training would be effective in enhancing the career maturity for university students. Thirty eight students participated in this study. They were selected based on their Career Maturity Scale's score. Nineteen of them were attend two days Personal Career Development Training. This training conducted by two psychologists who have such experiences in deliver the training programme.

After attending the training, compare to the control group, Career Maturity Scale's (SKK) score of the experimental group were significantly higher. This finding also suggests that the Personal Career Planning Training is an effective programme in enhancing the carrer maturity of the university students.

Keywords: Career Development; Personal Development; Training.

Latar Belakang Penelitian

Meningkatnya persaingan angkatan kerja sebagai salah satu dampak mulai dilaksanakannya pasar terbuka merupakan kenyataan yang sudah tidak dapat dielakkan lagi. Beberapa pebisnis yang sangat responsif terhadap fenomena ini tidak menyalakan peluang dengan mendirikan berbagai program pendidikan, dari yang formal seperti misalnya universitas, sekolah tinggi, hingga program-program informal, seperti misalnya kursus komputer, kursus desain, kursus bahasa dan sebagainya (Di DI Yogyakarta tercatat lebih dari 20 lembaga pendidikan setingkat perguruan tinggi dan puluhan lain lembaga pendidikan non formal yang mendidik ketrampilan, seperti misalnya komputer, bahasa, elektronik, otomotif, dsb). Lembaga pendidikan, baik formal maupun non formal tersebut memberi kesempatan pada calon-calon angkatan kerja untuk

¹ Kedua penulis adalah staf pengajar pada Fakultas Psikologi UGM, Indonesia.

meningkatkan kompetensi mereka agar siap bersaing memperebutkan setiap kesempatan yang ditawarkan.

Kenyataan di lapangan sedikit agak berbeda dimana tenaga kerja yang ada bekerja di bidang-bidang yang kurang sesuai dengan ilmu yang dipelajari di bangku sekolah mereka. Di samping itu, walaupun mereka bekerja di bidang yang sesuai dengan ilmu yang telah mereka pelajari, ilmu tersebut tidak semuanya menunjang keberhasilan mereka dalam berkarir. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki angkatan kerja tidak selalu sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh pekerjaan yang tersedia. Keluhan tersebut mulai dari kurangnya daya juang, motivasi, kreativitas, kemauan untuk mempelajari sesuatu yang baru, dan lain-lain yang dapat dikategorikan *soft skills* atau kematangan emosi (Ramdhani dan Helmi, 2003).

Demikian halnya dengan hasil *tracer study* dan *labour market* para alumni UGM 2003 menunjukkan bahwa alumni UGM dikenal 'kurang mampu menjual diri' (low profil), kurang mampu melakukan negosiasi, dan kemampuan memimpin yang kurang.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk dapat berhasil melaksanakan tugas-tugas dengan baik (Armstrong, 2000). Secara garis besar, kompetensi ini tercakup dalam 3 (tiga) domain, kognitif, afektif, dan psikomotor. Maka dari itu, bila perguruan tinggi diharapkan menjadi produsen dari angkatan kerja, kurikulum yang disajikan seyogyanya tidak hanya mengasah domain kognitif saja tetapi juga untuk afektif dan juga psikomotor. Bahkan lebih lanjut Jean C. Meister dalam bukunya *Corporate University* (1998) mengemukakan bahwa untuk memenangkan persaingan, universitas harus menjadi *market-driven model university*. Dengan kata lain, universitas wajib menghasilkan lulusan yang dapat memenuhi kebutuhan pasar. 7 (tujuh) kompetensi yang dikemukakan oleh Meister, yaitu: 1) kemampuan untuk belajar cara-cara belajar yang efektif, 2) ketrampilan komunikasi dan berkolaborasi, 3) kemampuan berpikir kreatif dan memecahkan masalah, 4) kemampuan teknologi (informasi), 5) kemampuan memahami lingkungan bisnis global, 6) kepemimpinan, dan 7) mengelola diri dan merencanakan karir pribadi.

Kepedulian terhadap pentingnya pengasahan domain afektif, disamping kognitif, mendorong Jurusan Teknik Mesin FT UGM mencantumkan mata kuliah Pengembangan Pribadi sebagai mata kuliah wajib di jurusan tersebut semenjak awal 2001. Hal ini menjadi pendorong yang sangat besar bagi dilaksanakannya Program Pengembangan Pribadi di Fakultas Psikologi UGM semenjak tahun ajaran 2001-2002 hingga sekarang. Semenjak tahun ajaran 2003-2004, mata kuliah yang sama juga dijadikan mata kuliah wajib pada program studi teknik mesin ISTA AKPRIND Yogyakarta, yang berada di bawah binaan Jurusan Teknik Mesin FT UGM .

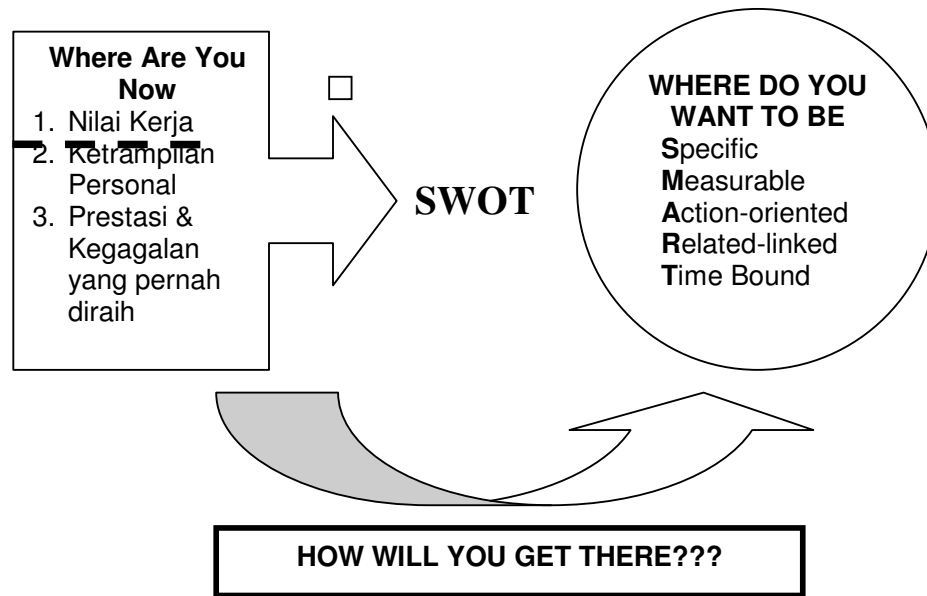
Gaung program pengembangan pribadi ini seakan menjadi primadona semenjak dimasukkannya aspek non kognitif sebagai mata uji seleksi mahasiswa baru UGM, diikuti oleh dilaksanakannya program *success skills* pada semua mahasiswa baru UGM melalui Program Peningkatan Pertumbuhan Kepemimpinan Berkualitas (PPPKB) DUE-Like. Evaluasi terhadap program *success skills* ini pun sudah dilaksanakan. Dari evaluasi diperoleh bahwa dari 3 modul *success skills*, baru *living skills* yang memiliki substansi untuk mengembangkan ketrampilan hidup yang sesungguhnya. Sedangkan 2 modul yang lain, yaitu *learning skills* dan *thinking skills*, lebih terfokus pada keberhasilan dalam belajar di kelas, dan kurang berkait dengan belajar mengenai hidup yang sesungguhnya (Helmi, 2004). Pertanyaan yang muncul dari hal ini adalah 'bila mahasiswa mampu belajar dan berpikir agar mereka lulus dengan baik dan tepat waktu, apakah mereka dapat **cope** dengan kenyataan hidup yang dihadapi pada saat mereka memasuki dunia kerja? Atau apakah mereka dapat mengantisipasi kompetensi apa sajakah yang kelak dibutuhkan pada saat mereka memasuki kehidupan yang sesungguhnya, khususnya memasuki dunia kerja? Apakah dengan memberikan *success skills* sudah cukup ?

Pola yang akan dipakai dalam perencanaan dan pengembangan karir, pada dasarnya akan terbagi menjadi 3 bagian Untuk melakukan program ini, seseorang dituntut untuk proaktif (Covey, 1992) dan mampu membuat perencanaan yang strategik tanpa mengabaikan perbaikan berkelanjutan, untuk mengantisipasi segala kemungkinan karena apa yang diketahui hari ini belum mesti bermanfaat untuk bekerja esok hari. Bagan pelatihan pengembangan karir, secara garis besar dapat dilihat pada gambar 2.

Bagian pertama akan dimulai dengan pertanyaan '**where are you now?**'. Pertanyaan ini akan dijawab dengan memberi kesempatan pada peserta untuk melakukan pemahaman lebih mendalam lagi mengenai *skills* dan nilai-nilai kerja yang dimiliki seseorang. Lockett (1999) mengemukakan bahwa perjalanan karir seseorang umumnya bergerak dari kombinasi antara *skills* atau ketrampilan-ketrampilan dengan nilai-nilai, khususnya nilai kerja yang dimiliki seseorang. Dengan demikian, pengenalan diri menjadi awal yang sangat penting.

Modul pertama dari *Success Skills*, yaitu *Living Skills* sudah menekankan pada pengenalan diri. Evaluasi terhadap sesi pengenalan diri pada pelaksanaan *living skills* sangat positif, 75,5% dari peserta merasakan betul-betul bermanfaat, 21,3% menyatakan cukup bermanfaat, sisanya tidak memberi respon (Helmi, 2004). Metode mengenali diri dan mengenali lingkungan ini dilakukan dengan cara mengisi beberapa kuesioner. Beberapa catatan penting didapat bahwa data yang diperoleh dari kuesioner tidak ditayangkan (*displayed*) dan diinterpretasi. Padahal data yang ditayangkan berikut diinterpretasi merupakan *feedback* yang sangat penting (Martin dan Pear, 1992). Bagian

pertama dari program ini diakhiri dengan analisis SWOT. Melalui analisis SWOT ini, peserta diajak untuk mencermati kesesuaian antara berbagai kekuatan dan kelemahan dengan tuntutan pasar kerja.



Gambar 1. Bahan Pelatihan Pengembangan Karir Pribadi

Namun demikian modul *living skills* belum menekankan pada aspek perencanaan karir dengan sistematis. Persoalan *self management* dan dikaitkan dengan perencanaan karir adalah problem utama bagi mahasiswa agar lulus dengan tepat waktu, IPK memadai, dan kesiapan mental untuk terjun ke lapangan kerja.

Tabel 1. Perbandingan Materi Living Skills 2003 dan Pengembangan Kepribadian 2002

Pertemuan	Materi <i>Living Skills 2003</i>	Materi <i>Pengembangan Kepribadian 2002</i>
Pertama	1. Adaptasi lingkungan sekolah ke kampus 2. Relasi diri	<i>Ice breaking & overview</i> <i>Self management skills</i>
Kedua	1. <i>Mengenal diri</i> 2. <i>Mengenal nilai dalam kehidupan kampus</i>	Nilai dalam kehidupan kampus
Ketiga	Relasi dengan orang lain	Pengenalan diri: umpan balik
Keempat	<i>Perilaku menghadapi konflik</i> <i>Gaya komunikasi</i>	Membangun kerja sama Komunikasi efektif
Kelima	Manajemen waktu	<i>Career planning</i> <i>Action plan</i>

Oleh karenanya modul pengembangan karir ini merupakan tindak lanjut dari program pelatihan *living skills* dan lebih menekankan *self management* dalam rangka perencanaan karir sehingga pribadi pun lebih siap untuk dikembangkan

Materi pengembangan karir pribadi lebih menitik beratkan pada *self management* dalam rangka perencanaan karir dalam rangka mempersiapkan masa depan lebih terencana. Adapun materinya adalah:

Adapun materi pelatihan secara garis besar sebagai berikut:

Tabel 2. Rancangan Materi Pelatihan Pengembangan Karir Pribadi

Pertemuan	Materi	Waktu
Pertama	<i>Icebreaking</i> <i>Self management</i> <i>Career planing</i> <i>Asesmen</i>	4 jam
Kedua	Aku: pengalaman sukses dan gagal	3 jam
Ketiga	Kekuatanku: Resume	3 jam
Keempat	Kesempatanku: Melihat Peluang Befikir positif dan proaktifitas	3 jam
Kelima	Emosi dan Jaringan Sosialku Perencanaan masa depan	3 jam
Keenam	Rencana aksi Refleksi, Evaluasi dan penutup	4 jam

Namun demikian, pendekatannya tidak sekedar kompetensi dengan model Iceberg tetapi juga menekankan nilai-nilai kerja. Diharapkan nilai-nilai kerja akan tercermin dalam setiap sesi secara implicit sehingga akan terinternalisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji program pengembangan karir pribadi pada mahasiswa. Kata '**Karir**' disini mengacu pada hal yang lebih luas daripada sekedar belajar di sekolah dan bekerja tetapi lebih ke '**hidup**'. Kata '**Pengembangan**' digunakan di sini karena menunjuk pada tujuan yang strategik tanpa mengabaikan perbaikan yang terus menerus yang disesuaikan dengan kenyataan hidup yang dihadapi saat itu. Sedangkan kata '**Pribadi**' mendukung keunikan pribadi. Dengan demikian Pengembangan Karir Pribadi yang akan disusun dan diuji dapat menjadi 'payung' bagi program-program yang diajarkan di sekolah secara keseluruhan, baik yang bertujuan untuk pengembangan domain kognitif, afektif, maupun perilaku.

Materi penelitian adalah modul pelatihan Pengembangan Karir Pribadi. Modul ini terdiri dari 6 bagian, yang disajikan selama 20 jam @ 50 menit. Alat ukur dalam pelatihan ini adalah *Skala Kematangan Karir*. Kedua alat telah dilakukan uji coba dan hasil uji coba telah memenuhi syarat sebagai alat ukur (lihat Helmi, dkk, 2003; Darmawan, 2004). Skala

Kematangan Karir disusun berdasarkan 7 aspek penentu kematangan karir yang dikemukakan oleh Pietrofesa dan Splete (1975). Aspek-aspek tersebut adalah sbb.:

- a. Independensi yaitu kebebasan menentukan diri.
- b. Self Appraisal atau penilaian diri
- c. Global Awareness, yaitu kesadaran mengenai peranan pihak lain di luar dirinya.
- d. Information Exploration atau melakukan eksplorasi untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan karirnya
- e. Decision Making atau pengambilan keputusan
- f. Planning terhadap masa depannya
- g. Vocational Developing yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan vokasional.

Skala Kematangan Karir terdiri dari 49 item dan sudah diuji cobakan serta dilakukan penelitian oleh Darmawan (2004) untuk menyelidiki hubungan tingkat kematangan karir dengan adversity intelligence.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan rencana sebagai berikut.:

- a. melakukan kaji ulang terhadap modul pelatihan yang telah siap. Modul ini merupakan hasil dari penelitian Ramdhani dan Helmi (2003)
- b. setelah dilakukan kaji ulang, dilakukan *miniworkshop* dengan mengundang beberapa pakar untuk memberikan masukan.
- c. Penyusunan modul Pengembangan Karir Pribadi
- d. Melakukan *Training of Trainers* untuk mempersiapkan trainer dan co-trainer.
- e. Merekrut subjek untuk 2 kelompok. Kelompok A adalah kelompok perlakuan dan kelompok B sebagai kelompok *waiting list*. Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah mereka yang mempunyai skor *Skala Kematangan Karir* di bawah skor rerata. Sekor seleksi subjek, sekaligus sebagai pretest.
- f. Penempatan subjek dalam kelompok dilakukan secara *random assignment*.
- g. Pelaksanaan pelatihan, yang dilakukan selama 3 hari di Yogyakarta.
- h. Post test

Desain Eksperimen

		PRETEST	TRAINING	POST TEST	FOLLOW UP
R A	KEL	X1	Y	X2	X3
	KEL B	X1	-	X2	X3

Keterangan:

- Kel A : kelompok perlakuan
 Kel B : kelompok kontrol
 X1 : skor total self management pada saat *pretest*
 X2 : skor total self management pada saat *posttest*
 X3 : skor total self management pada saat *follow up*
 R : *Random assignment*

Hasil Penelitian

Tiga puluh delapan mahasiswa dari beberapa fakultas di lingkungan UGM terlibat dalam penelitian ini. Mereka terdiri dari 12 laki-laki dan 26 perempuan. Sebaran lengkap subjek penelitian adalah sebagai tercantum pada tabel 3.

TABEL 3. Sebaran Subjek Penelitian

Asal Fakultas	Jumlah			
	Eksperimen		Kontrol	
	Laki-laki	perempuan	Laki-laki	Perempuan
Isipol	1	3	1	2
Teknik	1	1	1	1
Mipa	3	2	2	1
Kedokteran	-	4	-	1
Filsafat	-	1	-	2
Psikologi	1	3	2	2
Ilmu Budaya	-	-	1	2
Farmasi	-	-	-	1
jumlah	5	14	7	12

Seleksi subjek dilakukan berdasarkan kategori skor yang diperoleh dari penelitian Darmawan (2004).

Setelah dilakukan pengambilan data pretest, subjek penelitian yang termasuk dalam kelompok eksperimen diberi pelatihan Pengembangan Karir Pribadi. Pelatihan ini disajikan oleh 3 orang fasilitator yang sudah berpengalaman dalam bidang pelatihan mahasiswa. Pelatihan berlangsung selama 3 hari. Pada hari terakhir pelatihan, disajikan Skala Kematangan Karir (SKK) sebagai posttest. Selanjutnya pengambilan data tindak lanjut atau follow up dilakukan kembali setelah 1 bulan pelatihan berakhir. Perbandingan skor SKK ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Perbandingan Sekor Subjek Penelitian Sebelum-Sesudah Pelatihan dan Tindak lanjut

Kelompok Subjek		Pre-test	Post-Test	Follow up
Eksperimen	Subjek 1	101	109	112
	Subjek 2	103	123	112
	Subjek 3	98	122	122
	Subjek 4	111	112	111
	Subjek 5	100	130	109
	Subjek 6	97	130	130
	Subjek 7	99	122	122
	Subjek 8	98	111	111
	Subjek 9	102	121	122
	Subjek 10	102	122	121
	Subjek 11	99	143	122
	Subjek 12	94	122	123
	Subjek 13	89	102	109
	Subjek 14	99	102	121
	Subjek 15	96	111	109
	Subjek 16	99	111	111
	Subjek 17	105	122	122
	Subjek 18	101	123	111
	Subjek 19	100	111	112
Kontrol	Subjek 20	100	103	102
	Subjek 21	104	100	102
	Subjek 22	98	99	96
	Subjek 23	111	101	101
	Subjek 24	102	112	102
	Subjek 25	97	69	97
	Subjek 26	110	100	100
	Subjek 27	98	99	108
	Subjek 28	102	102	112
	Subjek 29	102	103	100
	Subjek 30	99	90	99
	Subjek 31	94	99	94
	Subjek 32	100	104	100
	Subjek 33	99	99	103
	Subjek 34	101	101	102
	Subjek 35	99	102	95
	Subjek 36	105	104	115
	Subjek 37	101	103	91
	Subjek 38	102	100	102

Setelah dilakukan analisis data didapatkan bahwa ada perbedaan sekor Skala Kematangan Karir pada subjek kelompok eksperimen sebelum dan sesudah pelatihan ($p < 0,01$), demikian pula tindak lanjut ($p < 0,01$). Sedangkan pada kelompok kontrol tidak terdapat perbedaan sekor SKK. Uji beda juga dilakukan terhadap sekor SKK antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sesudah dilaksanakannya pelatihan

pengembangan karir pribadi. Bila sebelum mengikuti pelatihan kedua kelompok homogen atau tidak terdapat perbedaan skor SKK, maka sesudah mengikuti pelatihan ada perbedaan yang signifikan ($p < 0,01$) antara keduanya.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa pelatihan Pengembangan Karir Pribadi yang diuji dalam penelitian ini efektif untuk meningkatkan kematangan karir.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2000), *'The Art of HRD, People and Competencies'*, New Delhi: Cres Publishing House.
- Boyatzis, E.E., Goleman, D., and Rhee, K. (2000). Clustering Competency in Emotional Mtelligent: Insight from the Emotional Competencies Inventory (ECI). Dalam Bar-On, R and Parker, J.D.A (eds). *Handbook of Emotional Intelligence*: San Fransisco: Jossey-Bass
- Darmawan, 2004, Hubungan antara Adversity Intelligence dengan Kematangan Karir, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Fakultas Psikologi UGM, Laporan Pelaksanaan Pelatihan Pengembangan Pribadi dan Pengembangan Karir 2002.
- Helmi. A.F & Ramdhani, N (2003). Modul Living Skills. PPKB UGM (tidak diterbitkan).Pemenang grantee untuk Living Skills 2003.
- Helmi, A. F. (2004) . 'Evaluasi Pelaksanaan Program Success Skills 2003 di UGM'. Disampaikan pada Workshop Evaluasi Pelatihan Success Skills 2003', PPPKB-UGM.
- Helmi, A. F, Ramdhani, N., Susetyo, Y.F., dkk (2003). Penyusunan Skala Kompetensi Sukses dan Modul Pengembangan Karir Pribadi. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Lockett, J. (1999). *Plan Your Career*. London: Orion Business Books.
- Marshalli,P. (2000). 'Why Some People More Succesfull than Others?' dalam Boulter, N., Dalzier, M., and Jill, J (eds). *The Art of HRD, People and Competencies*. New Delhi: Cres Publishing House
- Martin G. and Pear J. 1992. *Behavior Modification, What it is and how to do it*, 4th ed. New Jersey: Prentice Hall International Editions
- Meister, J.C. 1998. *Corporate Universities in Building a World Class Work Force*. New York: McGraw-Hill, Inc
- Ramdhani, N. dan Helmi, A. F. (2003). Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja melalui Program Pengembangan Karir Pribadi, *Laporan Penelitian*, UGM.
- Ramdhani, N. (2004). Nilai Kerja dan Kualitas Personal Mahasiswa, *Laporan Penelitian*. Fakultas Psikologi UGM.
- Ramdhani, N. (2004). Kompetensi Generik Karyawan Operasional Perbankan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Laporan Penelitian*. (dalam proses).
- Spencer, L.M. (2002). *Project Management Competencies*. Spencer Reasearrh & Technology, www.hrscope.com