

PENINGKATAN *GRADUATE EMPLOYABILITY* MELALUI *CAREER DEVELOPMENT TRAINING* PADA MAHASISWA

Anissa Lestari Kadiyono¹⁾, Rezki Ashriyana Sulistiobudi²⁾
^{1,2)} Fakultas Psikologi – Universitas Padjadjaran

*Korespondensi: anissa.lestari@unpad.ac.id

ABSTRACT

Graduate Employability is needed by students in facing the world of work as soon as they finish their study. The effort to improve work readiness is done by providing Graduate Employability training which consists of career development learning, mapping experience of work and life, degree subject knowledge, understanding and skills, generic skills, and emotional intelligence. The training was conducted for 1 day to improve work readiness and measured how final years students' graduate employability using quantitative methods through distributing research questionnaires. The number of respondents was 64 final year students from several state and private universities in Bandung city Indonesia. The results showed that 74,5% of respondents felt they were not ready to enter the workforce. There is an increase in knowledge about work readiness as much as 21,56% and career efficacy as much as 11%. It is necessary to develop personal knowledge, skills, understanding, and personal attributes that make students more able to choose the direction of career development, secure, and maintain their career plans so they can feel better prepared in facing their future career journey.

Key words: *Graduate Employability, Work Readiness Program, Final-Year Students*

ABSTRAK

Kesiapan kerja dibutuhkan oleh mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja selulus program studi yang ditempuhnya. Upaya untuk meningkatkan kesiapan kerja ini dilakukan dengan memberikan pelatihan peningkatan kesiapan kerja yang terdiri atas perencanaan karir di masa yang akan datang, pemetaan pengalaman kerja dan hidup, kedalaman pengetahuan dan keterampilan profesional yang dimiliki, keterampilan interpersonal umum, dan kecerdasan emosi. Pelatihan dilakukan selama 1 hari untuk meningkatkan kesiapan kerja dan diukur bagaimana kesiapan kerja mahasiswa menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner penelitian. Jumlah responden sebanyak 64 orang mahasiswa tingkat akhir dari beberapa perguruan tinggi negeri dan swasta di kota Bandung-Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 74,5% responden merasa belum siap untuk memasuki dunia kerja. Terdapat peningkatan pengetahuan mengenai kesiapan kerja sebanyak 21,56% dan keyakinan karir sebanyak 11%. Diperlukan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pemahaman, dan atribut pribadi yang membuat mahasiswa lebih dapat memilih arah pengembangan karir, mengamankan, dan mempertahankan rencana karirnya agar dapat merasa lebih siap dalam menghadapi perjalanan karir kedepan.

Kata Kunci: Graduate Employability, Program Peningkatan Kesiapan Kerja, Mahasiswa Tingkat Akhir

PENDAHULUAN

Dampak dari bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia adalah semakin ketatnya persaingan di dunia kerja. Ditambah lagi dengan bonus demografi yang akan diperoleh, maka hal ini membuat semakin tinggi pula kebutuhan akan sumber daya manusia yang dapat menjalankan tugas serta pekerjaan tertentu. Semakin ketatnya persaingan di dunia kerja tersebut menyebabkan semakin sulitnya lulusan perguruan tinggi untuk mendapatkan suatu pekerjaan, sehingga tak jarang saat ini timbul permasalahan berupa pengangguran. Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang saat ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan. Apabila pengangguran tersebut tidak segera diatasi maka dapat menimbulkan kerawanan sosial, dan berpotensi mengakibatkan kemiskinan (Badan Pusat Statistik, 2007). Jumlah pengangguran juga semakin meningkat dari tahun ke tahun, terutama lulusan perguruan tinggi. Hal tersebut sesuai dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mengungkapkan, pada tahun 2017 telah terjadi kenaikan jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 10.000 orang

menjadi 7,04 juta orang pada Agustus 2017 dari Agustus 2016 sebesar 7,03 juta orang. Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi mengatakan bahwa jumlah pengangguran terbuka sebanyak 630.000 orang atau 8,8% dari total 7,04 juta orang pengangguran di Indonesia adalah lulusan perguruan tinggi. Di kota Bandung sendiri, jumlah pengangguran pada tahun 2015 mencapai 90.000 orang, paling banyak pada jenjang lulusan sarjana. Meskipun semakin menurun, namun jumlah tersebut masih terbilang besar. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pun turut mempersiapkan serangkaian program yang dapat meningkatkan daya siang pekerja di sektor formal maupun informal. Program tersebut ditekankan melalui rencana kerja wajib di Dinas Tenaga Kerja Bandung dalam Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja. Pada tahun 2015, program yang dilakukan adalah dengan menyeimbangkan kesiapan calon pekerja di sektor formal sebagai karyawan atau sebagai wirausaha mandiri. Hal ini termanifestasikan dalam kegiatan penyusunan informasi bursa tenaga kerja dari beragam perusahaan penyedia, penyebaran informasi bursa kerja dan penyediaan tenaga kerja yang berkemampuan.

Mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya, apakah merasa siap ataupun tidak siap akan memasuki dunia kerja yang membutuhkan bekal untuk menghadapinya. Sebagian besar menganggap bahwa ijazah, transkrip, dan mata kuliah yang diajarkan selama masa kuliah merupakan bekal untuk menempuh dunia kerja. Sebagian besar yang lain merasa tidak siap untuk menghadapi dunia kerja dikarenakan merasa belum memiliki kemampuan atau keterampilan khusus dalam menghadapi dunia kerja. Mereka merasa takut dalam menghadapi persaingan yang berat sehingga masih harus melatih keterampilan mereka. Menapaki dunia baru sebagai seorang lulusan dari pendidikan tinggi merupakan tantangan lanjutan bagi setiap orang yang seringkali dirasa berat. Individu dihadapkan pada keharusan untuk mencari pekerjaan dan menjadi karyawan di suatu perusahaan. Kebergantungan terhadap ketersediaan lapangan kerja inilah yang ditemukan membuat para angkatan kerja menjadi kurang mampu menopang kemandirian ekonomi suatu bangsa. Dengan perkembangan teknologi dan tantangan di pasar tenaga kerja yang semakin ketat, maka diperlukan profil lulusan yang lebih fleksibel, kreatif, berwawasan dan dapat beradaptasi melalui tuntutan kerja yang kerap berubah.

Kesiapan kerja atau yang mengacu pada *employability* merupakan masa transisi dari perguruan tinggi menuju dunia kerja. *Employability* dapat membantu mahasiswa tingkat akhir untuk mempersingkat masa tunggu untuk mendapatkan suatu pekerjaan karena dengan memiliki kesiapan kerja, pekerjaan apapun akan dapat teratasi dan dapat dikerjakan dengan lancar serta memperoleh hasil yang baik. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Santrock (2003) yang menyatakan pentingnya memiliki kesiapan kerja bagi mahasiswa untuk mengubah karier.

Kesiapan kerja ini dapat ditelaah melalui *graduate employability*, yang menurut Dacre Pool and Sewell (2007) adalah dimana seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, pemahaman dan atribut pribadi yang membuat seseorang lebih cenderung untuk memilih, mengamankan dan mempertahankan pekerjaannya dimana mereka dapat merasa puas dan sukses dalam pekerjaannya tersebut. *Employability* merupakan sesuatu yang sangat penting bagi lulusan karena didalamnya mengandung unsur nilai-nilai *entrepreneurship skill* yang antara lain kreativitas (*creativity*), kemampuan beradaptasi (*adaptability/flexibility*), kemauan mempelajari hal baru (*willingness to learn*), kemampuan bekerja secara mandiri (*independent working*), kemampuan bekerja dalam kelompok (*working in team*), kemampuan mengelola orang lain (*ability to manage others*), kemampuan bekerja dalam tekanan (*ability to work in under pressure*), kemampuan berkomunikasi yang baik (*good oral communication*), kemampuan mempertahankan detail pelaksanaan kerja (*attention to detail*), pengelolaan waktu (*time management*), tanggung jawab dan

kemampuan membuat keputusan (*responsibility and making decision*), membuat perencanaan (*planning*), melakukan koordinasi dan mengorganisasi (*coordinating and organizing ability*), kemampuan menggunakan teknologi (*ability to use technology*), dan kesadaran komersial (*commercial awareness*). Sehingga model ini ditujukan untuk mempersiapkan *employability* pada mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan menghadapi dunia kerja setelah mereka lulus.

Employability memfasilitasi mahasiswa tingkat akhir untuk mengidentifikasi pekerjaan dan kesempatannya dalam berkarier. Dimensi-dimensi yang dikembangkan dalam CareerEDGE Model (Pool & Sewell, 2010) ini antara lain:

1. *Career Development Learning*

Career Development Learning adalah perencanaan dan pengembangan tujuan karir yang akan ditempuh, sehingga mahasiswa juga akan memahami bagaimana cara untuk mencapai tujuan karir tersebut. Mahasiswa akan dapat mengembangkan *skills* penting yang mereka butuhkan dalam dunia kerja nanti, yaitu pengetahuan dan *skills* yang perlu mereka miliki.

2. *Experience (work and life)*

Dimensi ini memiliki arti sebagai penilaian mahasiswa mengenai pengalaman yang pernah mereka dapatkan baik itu pengalaman bekerja ataupun pengalaman dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mereka mampu mengalami pengayaan diri dari pengalaman-pengalaman yang telah mereka lalui. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dibutuhkan seorang lulusan, namun penting juga untuk para mahasiswa untuk menyadari bahwa mendapatkan pengalaman dalam kehidupan sehari-hari dapat berguna untuk meningkatkan tingkat *employability* mereka.

3. *Degree subject knowledge, skill and understanding*

Degree subject knowledge, skill and understanding sendiri memiliki arti sebagai penilaian mahasiswa mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mereka miliki yang akan membantu mereka dalam mengatur kariernya yakni kemajuan dalam belajar dan bekerja pada kehidupan. Motivasi untuk memasuki dunia pendidikan tinggi biasanya dipersepsikan sebagai kesempatan untuk mempelajari suatu disiplin ilmu secara lebih dalam, untuk mendapatkan suatu gelar, untuk memiliki kualitas diri yang baik dengan demikian akan mendapatkan pekerjaan yang lebih bagus, dan melihat dari pengalaman sebelumnya bahwa dengan memiliki kualitas diri yang lebih baik maka akan lebih mudah untuk memiliki kesempatan mendapatkan pekerjaan yang baik pula. Namun pemahaman akan pengetahuan, keterampilan, atau wawasan apa yang akan memperkuat persiapan mereka di dunia kerja perlu mendapatkan pemahaman dengan baik.

4. *Generic skill*

Dimensi *generic skill* memiliki arti sebagai penilaian mahasiswa mengenai keterampilan apa saja yang telah mereka miliki untuk menghadapi dunia kerja. Dimensi ini menggambarkan keahlian-keahliandasar yang dapat mendukung suatu studi dalam disiplin ilmu apapun, dan yang berpotensi untuk dapat digunakan ke dalam berbagai konteks, baik di pendidikan yang lebih tinggi atau di tempat kerja dalam berbagai bidang.

5. *Emotional Intelligence*

Dimensi *emotional intelligence* ini memiliki arti sebagai penilaian mahasiswa akan kemampuan dirinya dalam memahami, mengelola, serta mengontrol emosi yang dimilikinya dan orang lain disekitarnya.

Dalam mengembangkan kesiapan kerja mahasiswa, maka dilakukan pelatihan selama 1 hari (5 jam) dengan materi berupa pengembangan dimensi-dimensi CareerEDGE diatas dengan susunan kegiatan berupa pemaparan, refleksi diri, pemetaan kesiapan kerja, diskusi kelompok, dan penyusunan rencana tindakan untuk mengatasi kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam pemetaan kesiapan kerja mereka. Pelatihan akan menguatkan pemahaman mengenai keterampilan dan pengetahuan apa yang perlu dimiliki oleh mahasiswa agar nantinya mereka lebih siap dalam menghadapi dunia kerja.

Tujuan kegiatan yang akan dilakukan dari kegiatan ini adalah sebagai berikut:

- Membangun awareness mengenai perlunya eksplorasi sebelum menentukan pilihan pekerjaan
- Menumbuhkan pemahaman terhadap kompetensi dan minat diri.
- Membuka informasi mengenai pilihan pekerjaan setelah lulus kuliah
- Membantu memetakan karir dan aspek pengembangan yang perlu dilakukan dalam mengembangkan kemampuan dalam menetapkan pilihan kerja

Sedangkan tujuan kegiatan yang akan dilakukan dari kegiatan ini adalah membantu para mahasiswa yang akan lulus untuk mulai memikirkan pengembangan diri mereka. Selain itu, bagi calon lulusan dapat lebih mantap dalam memilih jenis pekerjaan dengan bekal pengetahuan tentang tuntutan kerja di masa mendatang dan juga penilaian tentang kemampuan/gambaran diri untuk dikembangkan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat dengan memberikan pelatihan pada mahasiswa tingkat akhir pada tanggal 30November 2018. Pelatihan dilakukan pada Universitas Padjadjaran yang diikuti oleh mahasiswa tingkat akhir yang berasal dari mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri, yaitu Universitas Padjadjaran, Institut Teknologi Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, dan Perguruan Tinggi Swasta yaitu Universitas Telkom, Universitas Pasundan,

Universitas Ahmad Yani, Universitas Pasim, Unisba, dan Itenas. Penyebaran informasi dilakukan dengan memberikan undangan pada Badan Eksekutif Mahasiswa untuk mengirimkan perwakilan mahasiswa tingkat akhir dari universitas yang diundang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *Graduate Employability* yang diadaptasi dari teori yang dikemukakan oleh Dacre Pool & Sewell (2007) yang terdiri dari 39 item, terdiri dari 5 dimensi *Employability* yaitu *Career Development Learning, Experience (Work & Life), Degree Subject Knowledge, skill dan understanding, Generic Skills, dan Emotional Intelligence*. Pengujian reliabilitas alat ukur penelitian menggunakan Koefisien Alpha sebesar 0.919 yang menunjukkan bahwa alat ukur memiliki keterandalan yang tinggi.

Employability pada mahasiswa tingkat akhir ini dibagi ke dalam empat kategori, yaitu tinggi, cenderung tinggi, cenderung rendah, dan rendah. Hal tersebut dilakukan untuk melihat gambaran secara keseluruhan *employability* yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini. Semakin besar skor yang diperoleh maka semakin tinggi *employability* yang dimiliki, kemudian sebaliknya semakin kecil skor yang diperoleh semakin rendah juga *employability* yang dimiliki.

Kisi-kisi alat ukur yang digunakan adalah sebagai berikut:

Career Development Learning	Individu mengetahui tujuan kariernya dan apa yang akan ia capai dari kariernya itu
	Individu mengetahui bagaimana cara ia mencapai tujuan kariernya
Experience (work and life)	Individu memiliki pengalaman-pengalaman baik itu dalam dunia kerja ataupun dalam kehidupan sehari-hari yang dapat berguna dalam lingkungan kerja
Degree subject knowledge, skill and understanding	Individu mengetahui pencapaian performa yang telah ia raih selama berkuliah.
Generic skills	Individu memiliki keahlian-keahlian yang akan dibutuhkan pada dunia kerja.
Emotional Intelligence	Individu memiliki kemampuan untuk memahami keadaan orang lain dan dirinya sendiri.
	Individu memiliki kontrol yang baik terhadap emosi yang dimilikinya.

Paparan mengenai kesiapan kerja diadaptasi dari McQuaid dan Lindsay (2005) yang menyatakan terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat *employability* yang dimiliki seseorang yaitu,

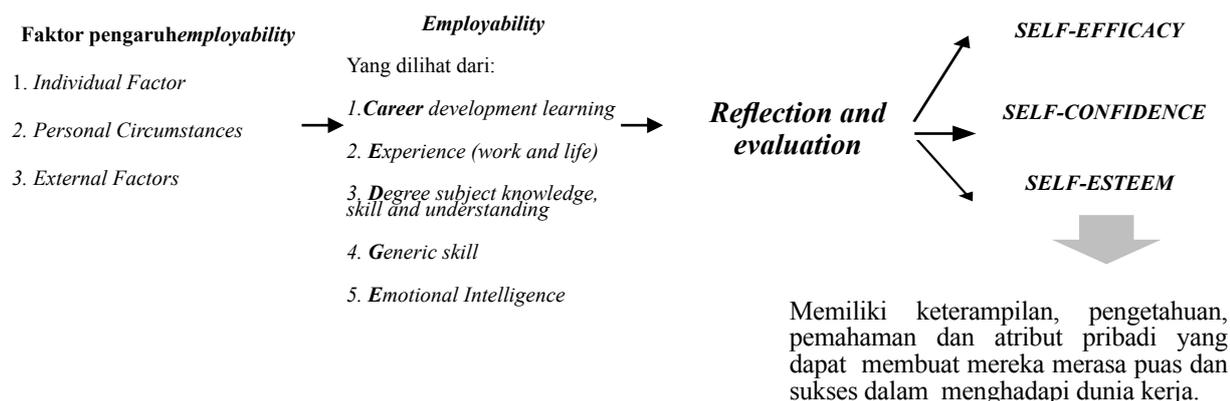
individual factor, *personal circumstances*, dan *external factors*. Dalam *individual factor* dijelaskan bahwa hal yang mempengaruhi *employability* seseorang berasal dari diri individu itu sendiri hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa komponen diantaranya *employability skills and attributes* (kemauan untuk bekerja, rasa percaya diri, kemampuan *time management*, keterampilan interpersonal dan komunikasi), *demographic characteristics* (usia, jenis kelamin, dst), *health and well-being* (kesehatan dan keterbatasan yang dimiliki individu), *job seeking* (kemampuan individu dalam pencarian kerja seperti dalam tahap pembuatan CV, *interview*, dan kemampuan presentasi), *adaptability and mobility* (kemampuan fleksibilitas pekerjaan).

Kemudian yang kedua ialah keadaan personal (*personal circumstances*) dalam faktor ini dijelaskan bahwa hal yang mempengaruhi *employability* seseorang berasal dari keadaan personal dalam hidup seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa komponen diantaranya yaitu *household circumstances* (tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga), *work culture* (budaya ketika pekerjaan yang dimiliki didukung oleh keluarga,

teman sebaya atau hubungan pribadi lainnya dan masyarakat luas), *access to resources* (akses dalam transportasi, finansial, dan kehidupan sosial).

Terakhir faktor ketiga yaitu *external factors* yang dijelaskan bahwa hal yang mempengaruhi *employability* seseorang berasal dari luar diri individu tersebut yang dipengaruhi oleh beberapa komponen, seperti *demand factors* (faktor pasar tenaga kerja (seperti masalah lokasi dan tingkat persaingan kerja), faktor ekonomi makro (seperti stabilitas ekonomi), karakteristik lowongan pekerjaan yang tersedia (seperti sistem penggajian, kondisi pekerjaan, jam kerja dan pembagian *shift* kerja, dll) dan faktor *recruitment* tenaga kerja (seperti prosedur dalam *recruitment* dan sistem penyeleksian pegawai, dll), dan *enabling support factors* (faktor kebijakan ketenagakerjaan (seperti kemudahan mendapatkan pelayanan publik seperti kemudahan mengakses informasi dan komunikasi, dan kemudahan mendapatkan akses transportasi dan pengasuhan anak).

Employability memfasilitasi mahasiswa tingkat akhir untuk mengidentifikasi pekerjaan dan kesempatannya dalam berkariir dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan saat melakukan kegiatan pelatihan yang merupakan Pengabdian pada masyarakat yang dilakukan di bulan November 2018 dengan data demografi mahasiswa sebagai berikut :

Tabel 1. Demografi Responden

Total Partisipan		Frekuensi	Persentase
64		100%	
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	20%
	Perempuan	51	80%
Usia	20 tahun	9	15%
	21 tahun	42	70%
	22 tahun	9	15%

Secara khusus, metode yang digunakan dalam program ini adalah kegiatan yang bersifat *encourging*

melalui aktivitas dalam kelompok. Kegiatan akan dilakukan dalam beberapa sesi diantaranya adalah :

- a. Materi tentang tantangan kerja dan karir
- b. Pemetaan karir diri
- c. Diskusi dalam kelompok
- d. Pengisian rencana tindakan
- e. Evaluasi

Kegiatan ini difasilitasi oleh 2 orang psikolog dan juga 11 orang co-fasilitator dari mahasiswa yang memandu setiap kelompok mencapai sasaran dari program yang sudah dirancang. Evaluasi dilakukan dalam beberapa tahapan dengan menggunakan pendekatan yang disampaikan oleh Kirkpatrick (2006) yaitu melihat bagaimana reaksi, peningkatan pengetahuan dan juga perubahan perilaku yang disebabkan oleh dilakukannya program pengembangan ini bagi mereka. Evaluasi reaksi diberikan dalam bentuk kuesioner yang menggali mengenai persepsi peserta secara umum tentang pelaksanaan kegiatan, evaluasi pengetahuan diberikan dalam pre dan postes untuk melihat peningkatan penambahan pengetahuan peserta mengenai materi yang disampaikan.

Materi pelatihan berupa tahapan perkembangan karir yang mereka alami sebagai individu yang diadaptasi dari teori perkembangan karir Super (1980), yaitu adanya proses kematangan karir diawali dengan perkembangan untuk pengambilan keputusan karir pada masa kanak-kanak. Pada masa ini sejalan dengan perkembangan rasa keingintahuan dan penggalian untuk memperoleh informasi dari pengamatan dan peranan model-model. Hal ini akan mengarah kepada perkembangan minat dan konsep dirinya, yang dihasilkan dari kemampuan untuk merencanakan karirnya. Perkembangan minat, kecakapan, daya tahan dan nilai-nilai akan berlangsung pada masa remaja sehubungan dengan perkembangan yang mengarah kepada kematangan karir, maka individu pada masa remaja ini perlu di bekali dengan pengetahuan tentang pengambilan keputusan dan informasi akan jenis-jenis pekerjaan dan dunia karir ke depan. Pada usia 20-22 tahun yang berarti berada pada usia remaja akhir atau dewasa awal, maka terdapat upaya pemilihan karir dengan tugas sebagai berikut:

1. Memiliki kualifikasi atau kewenangan untuk banyak bidang pekerjaan.
2. Setiap bidang pekerjaan memiliki pola karakteristik kecakapan dan menuntut ciri-ciri pribadi tertentu
3. Meskipun konsep diri individu dan situasi sosial berubah, proses pemilihan tetap berlangsung sejalan dengan pertumbuhan, mulai dari tahap eksplorasi, pemantapan, pemeliharaan, dan perumusan.
4. Pola-pola karir (tingkat, urutan, dan durasi pekerjaan) berkaitan dengan tingkat sosio-ekonomi orangtua, kecakapan, kepribadian, dan kesempatan).
5. Perkembangan vokasional (karir) sebagai implementasi konsep diri merupakan hasil interaksi antara pembawaan, faktor fisik,

kesempatan peran-peran tertentu, dan dukungan dari teman sebaya dan orang yang memiliki kelebihan.

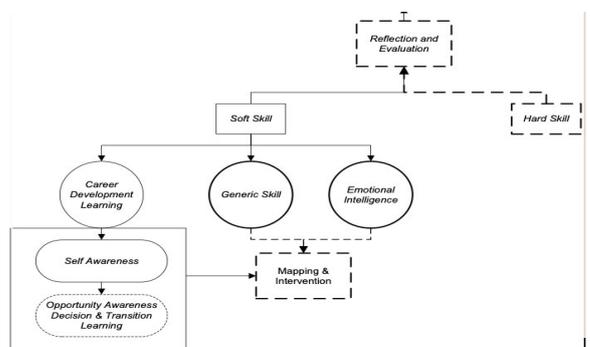
Keterpaduan antara variabel individu dan lingkungan, antara konsep diri dan tantangan realitas dibuat melalui kesempatan bermain peranan dan fantaisiantangan, konseling, sekolah, atau pekerjaan. Tahap eksplorasi (*eksplorasi*) dari usia 15 sampai 24 tahun, yakni ketika individu memikirkan berbagai alternative karir, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. Pada tahap ini individu mulai melakukan penelaan diri, mencoba berbagai peranan, serta melakukan penjelajahan pekerjaan atau jabatan baik di sekolah, pada waktu senggang, ataupun melalui sistem magang atau mengikuti organisasi, menjalani hubungan, atau komunitas tertentu.

Setiap responden diberikan pertanyaan umum sebagai penunjang pelaksanaan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2. Data Keyakinan dan Kesiapan Bersaing Mahasiswa

		Sebelum Pelatihan		Setelah Pelatihan		Peningkatan
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	
Keyakinan Karier	Ya	51	80%	58	91%	11%
	Tidak	13	20%	6	9%	
Kemampuan Bersaing di Dunia Kerja	Ya	36	56%	54	84%	28%
	Tidak	28	44%	10	16%	

Berdasarkan table 2, didapatkan gambaran bahwa mahasiswa cukup memiliki keyakinan akan apa yang akan mereka jalani selepas lulus kuliah namun masih kurang merasa yakin untuk mampu bersaing di dunia kerja. Kondisi yang berbeda terjadi setelah mereka mendapatkan pelatihan. Mahasiswa merasa lebih yakin atas perencanaan karirnya dan merasa mampu bersaing dalam dunia kerja nantinya. Peningkatan keyakinan karir mereka sebesar 11% dan kemampuan bersaing di dunia kerja sebesar 28%. Berdasarkan CAREER EDGE Model, maka dilakukanlah beberapa langkah yang bertujuan meningkatkan *employability* para mahasiswa di kota Bandung. Hal ini bisa dilihat pada bagan dibawah ini:

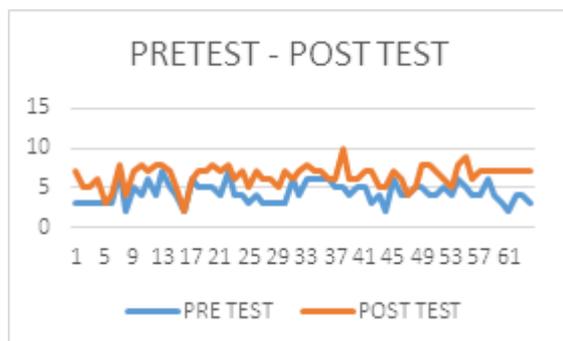


Gambar 2. Alur Model Peningkatan Graduate Employability

Pada dasarnya, untuk bisa mencapai tingkat employability yang memadai maka para calon lulusan harus mendapatkan bekal *career development learning*, *softskill* dan *hardskill*. Sebagai dasar awal, maka mereka harus memahami dulu mengenai diri mereka, apa saja kesempatan yang mereka miliki, kekuatan dan kekurangan mereka sebagai lulusan perguruan tinggi. Mereka perlu diberikan kegiatan yang akan membangun pemahaman profil pribadi, wawasan mengenai kesempatan kerja, cara menentukan jenis pekerjaan dan rencana karir dengan mempertimbangkan karakteristik pribadi, dan yang terakhir tentang bagaimana rencana pengembangan diri untuk mempersiapkan diri dalam pekerjaan.

Untuk bisa memecahkan permasalahan yang terjadi, maka hendaknya dilakukan beberapa proses secara bertahap. Hal ini memerlukan beberapa kali kegiatan dan monitoring dan pendampingan yang ketat sehingga siswa dapat memperoleh manfaat kegiatan ini dengan optimal. Untuk menuju ke tahap itu, maka realisasi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan program yang mendorong *Career Development Learning* para mahasiswa calon lulusan. Hal ini terdiri dari pemahaman tantangan dan kesempatan bekerja di Industri 4.0 serta awareness mengenai pengembangan diri yang perlu dilakukan. Dengan begitu, diharapkan mereka mengetahui apa saja yang perlu dikembangkan dari dirinya sehingga dapat meningkatkan daya saing mereka di dunia pekerjaan, bagaimana cara menghadapinya dan bagaimana upaya-upaya untuk bisa tetap bertahan diantara persaingan yang semakin ketat. Untuk itulah, dilakukan program kesiapan kerja ini bagi mereka. Sebagai langkah awal yang mendasari para calon lulusan untuk bisa mengembangkan kompetensi lebih baik lagi.

Evaluasi kegiatan Pre dan Post test memperlihatkan hasil sebagai berikut:



Dengan rata-rata pertambahan pengetahuan sebesar 21,56%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki pertambahan pengetahuan akan pentingnya pemahaman akan karir yang akan ditempuh di kemudian hari, keterampilan mengenal kelebihan dan kekurangan diri, memahami bagaimana mengelola diri dan orang lain melalui keterampilan interpersonal, pentingnya pengalaman bekerja, berorganisasi, bekerjasama, serta memperdalam keterampilan dan pengetahuan yang akan digeluti di kemudian hari sebagai karir.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil, maka program ini sangat baik untuk bisa meningkatkan pengetahuan dan awareness para calon lulusan sarjana untuk bisa mengembangkan pengetahuan mengenai pekerjaan kedepannya serta pengembangan rencana karir. Hal ini sebagai dasar mereka untuk bisa memilih aktivitas untuk mengasah memetakan langkah pengembangan yang tepat untuk dilakukan selama menjelang lulus dan sebelum mulai bekerja. Kebanyakan dari peserta ternyata masih belum memahami diri, minat dan kemampuan mereka sendiri. Mereka pun masih belum memahami bagaimana peta pekerjaan di masa depan. Kurangnya eksplorasi juga membuat mereka lebih merasakan kebingungan ketika membuat keputusan akan mendalami pekerjaan di bidang apa. Oleh sebab itu maka rencana selanjutnya dari program ini adalah :

- Melakukan kembali kegiatan seperti ini untuk dapat direplikasi di berbagai universitas di kota Bandung
- Mengembangkan lebih lanjut mengenai tahapan Career EDGE yang salah satunya adalah career development learning sehingga calon lulusan menjadi lebih paham mengenai diri dan minatnya
- Kegiatan ini dapat dilakukan sejak awal mahasiswa masuk ke jenjang pendidikan sehingga penyiapannya menjadi lebih matang

UCAPAN TERIMAKASIH

Kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat ini merupakan kegiatan terintegrasi KKNM dalam program Hibah Internal Unpad yang berisikan gabungan tim riset dan tim KKN yang berasal dari mahasiswa yang memiliki latar belakang fakultas yang berbeda. Terima kasih kepada Tim KKN yang menjadi tim penyelenggara kegiatan dan tim riset yang menjadi fasilitator kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, Provinsi Jawa Barat. 2007. Jawa Barat dalam angka. Jawa Barat: BPS Jawa Barat.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2010). The UCLan – CareerEDGE employability development profile, 1–4.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating training programs (ed.). *San Francisco: TATAMcgraw Hill*. ix-3.
- Mcquaid, R. W., Lindsay, C., Studies, S. U., Employability, S. I., Mcquaid, R. W., & Lindsay, C. (2018). The Concept of Employability The Concept of Employability, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Santrock, J. W., (2003). *Life-Span Development* (Edisi ke-6). Dubuque: Brown & Benchmark
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282–298.