

REPUBLIC INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202299445, 5 Desember 2022

Pencipta

Nama : **Dr. Novi Qonitatin, S.Psi., M.A. dan Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D**

Alamat : Jl. Taman Durian IV No 4, RT 011/ RW 001, Kel. Sronдол Wetan, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Kota Semarang, JAWA TENGAH, 50263

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Alamat : Jl. Prof. Soedarto, SH Tembalang, Kota Semarang, JAWA TENGAH, 50275

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Modul**

Judul Ciptaan : **Modul Pelatihan Peningkatan Employability (Being Excellent Employee) Pada Mahasiswa**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 22 Agustus 2022, di Semarang

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000415189

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto
NIP.196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.



**Center for Career and Capacity Development Studies
(CAREERS)**

MODUL PELATIHAN

Peningkatan *Employability* (*Being Excellent Employee*) pada Mahasiswa

Penyusun:

Dr. Novi Qonitatin, S.Psi., M.A

Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D



Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro

**MODUL PELATIHAN
PENINGKATAN *EMPLOYABILITY*
(*BEING EXCELLENT EMPLOYEE*)
PADA MAHASISWA**

Penulis :

Dr. Novi Qonitatin, S.Psi., M.A

Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya sehingga modul ini dapat tersusun hingga selesai. Tujuan dari pembuatan modul pelatihan ini tidak lain sebagai media pemberian pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan menjadi pekerja yang handal (*employability*) bagi mahasiswa tingkat akhir atau lulusan program sarjana. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan ini dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan dengan masih banyaknya lulusan perguruan tinggi yang kesulitan mencari pekerjaan. Salah satu permasalahan yang terlihat adalah karena rendahnya *employability* yang ditunjukkan terutama dengan ketidaksiapan dalam memasuki dunia kerja, termasuk kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan dengan menampilkan hasil kerja yang prima.

Tak lupa disampaikan ucapan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang telah menerbitkan modul ini serta pihak-pihak yang terlibat dalam kontribusi penerbitan modul. Modul ini merupakan hasil luaran dari kegiatan pengabdian yang rutin dilakukan dalam setiap tahun. Isi modul ini adalah tahapan pelatihan yang dibagi menjadi 4 (empat) sesi, mudah diaplikasikan oleh trainer dan rancangan pelatihan berdasarkan teori aspek-aspek *employability*.

Harapan kami modul ini dapat dijadikan acuan pelatihan yang menasar pada mahasiswa yang lebih luas. Kami mengetahui modul masih belum seutuhnya sempurna. Untuk itu kami sangat

mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pengguna modul demi kesempurnaan modul ini.

Semarang, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
SESI 1 MENGENAL <i>SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY</i>	1
SESI 2 ATRIBUT PERSONAL YANG DIBUTUHKAN MENJADI <i>EXCELLENT EMPLOYEE</i>	7
SESI 3 PENGETAHUAN YANG DIBUTUHKAN MENJADI <i>EXCELLENT EMPLOYEE</i>	15
SESI 4 KETERAMPILAN YANG DIBUTUHKAN MENJADI <i>EXCELLENT EMPLOYEE</i>	21
EVALUASI	31
DAFTAR PUSTAKA.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 10 Kompetensi Kerja	4
-------------------------------------	---

PENDAHULUAN

Sebagai lulusan perguruan tinggi diharapkan individu memiliki bekal ilmu yang luas, lebih mantap dan profesional serta memiliki semangat untuk mencapai *goal orientation*. Bersaing untuk mendapatkan pekerjaan dan bertahan dalam dunia kerja bukan hal yang mudah. Ketika lulusan perguruan tinggi menghadapi persaingan kerja mereka memerlukan persiapan yang matang dalam memasuki dunia kerja.

Untuk melakukan persiapan yang matang dalam menghadapi dunia kerja mahasiswa dan lulusan harus mampu melakukan refleksi kapasitas diri, meningkatkan jaringan, melakukan pengembangan diri, dan eksplorasi karier. Realita di lapangan tidak semua mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi memiliki kesiapan karier yang disebabkan oleh rendahnya *employability*. Individu dengan *employability* rendah akan memiliki peluang lebih kecil untuk mendapatkan kesempatan kerja. Ini disebabkan karena kompetensi yang dimiliki bersenjangan dengan kebutuhan kerja. Individu dengan *employability* yang rendah akan merasa kebingungan dalam menentukan langkah yang harus diambil setelah lulus (Aprilia & Arfina, 2013).

Employability merupakan kompetensi atau keterampilan yang dibutuhkan bagi lulusan ataupun mereka yang sudah bekerja. Robinson (2000) mengartikan *employability* sebagai kemampuan dasar yang diperlukan individu dalam mendapatkan, mengerjakan dan mempertahankan pekerjaan. *Employability* memainkan peranan yang

penting dalam menginformasikan kebijakan di pasar tenaga kerja (McQuaid & Lindsay, 2005). Konsep ini juga disebut sebagai kelayakan kerja, terutama digunakan untuk menggambarkan tujuan dari strategi ekonomi dan kebijakan pasar tenaga kerja di tingkat nasional, regional, dan lokal. Promosi akan kemampuan kerja menjadi hal yang penting di tengah persaingan pekerjaan yang semakin ketat. *Employability* ini terus diterapkan bagi mereka yang bekerja maupun mereka yang mencari pekerjaan.

McQuaid dan Lindsay (2005) menyimpulkan dari hasil telaah literatur mereka bahwa *employability* adalah kemampuan yang dimiliki individu berupa kualitas dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang berubah dari pemberi kerja dan pelanggan, dan membantu mewujudkan aspirasi dan potensinya dalam pekerjaan. *Employability* tidak terbatas hanya pada konteks pencarian kerja, tetapi turut menyiratkan pengembangan kemampuan selama bekerja. Kemampuan beradaptasi sehingga mampu untuk mendorong pengembangan keterampilan, pengetahuan dan teknologi sehingga individu mendapatkan pekerjaan dan tetap bekerja di sepanjang masa kerja mereka, turut menjadi bagian dalam konsep *employability*. *Employability* juga mensiratkan pendekatan yang holistik, dengan penekanan pada dampak dari karakteristik individu pada pekerjaan, serta kondisi pasar tenaga kerja yaitu faktor permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Employability merupakan konstruk psiko-sosial yang mengandung elemen subjektif dan objektif. Pada pelatihan ini akan

berfokus pada dimensi subjektif dari *employability* yaitu persepsi kemampuan kerja individu atau *self-perceived employability* (Van der Heijden, 2006). *Self-perceived employability* didefinisikan sebagai kemampuan yang dirasakan individu untuk dapat memperoleh pekerjaan secara berkelanjutan, sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya (Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008). Kemampuan disini mengacu pada pengetahuan dan keterampilan individu dalam melakukan berbagai tugas dan tanggung jawab yang memadai dalam suatu pekerjaan dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan (De Cuyper dkk, 2008). Mahasiswa yang berada pada masa remaja menjelang dewasa, *self-perceived employability* menjadi hal penting dalam menetapkan cita-cita, membuat berbagai keputusan terkait pekerjaan dan merencanakan cara dalam mencapai cita-cita (Shulman & Nurmi, 2010).

Hasil *systematic literature review* dari Setyaningsih, Tentama dan Situmorang (2019) *employability* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepercayaan diri, dukungan sosial, kepuasan kerja, efikasi diri dan *career development training*. *Career development training* yang dilakukan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan individu berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, pemahaman dan atribut pribadi membuat individu dapat mengembangkan karier, mempertahankan rencana karier supaya lebih siap memasuki dunia kerja. *Employability* dipengaruhi oleh beberapa faktor lain diantaranya pengalaman (pengalaman dunia kerja dan pengalaman hidup), tingkat

pengetahuan, pemahaman akan kemampuannya, *self-confidence* dan *self-esteem* (Dacre & Sewell, 2007).

SESI 1

MENGENAL *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY*

A. TUJUAN

1. Peserta dapat mengenal dan mengaplikasikan konsep *self-perceived employability*.
2. Peserta mengetahui kompetensi kerja yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja era saat ini
3. Peserta dapat menggali dan mendeskripsikan kompetensi kerja sesuai bidang ilmu masing-masing

B. METODE DAN WAKTU

Ceramah	: 30 menit
Pengerjaan lembar kerja	: 40 menit
Diskusi & tanya jawab	: 15 menit

C. ALAT BANTU

Laptop/ komputer, LCD proyektor dan lembar kerja

D. KEGIATAN

1. Trainer menjelaskan secara singkat materi tentang *self-perceived employability*.

Self-perceived employability mungkin asing di kalangan awam namun secara sederhana istilah tersebut

mempunyai arti sebagai “kemampuan yang dirasakan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat kualifikasi orang tersebut”. Peran penting dari hal ini adalah sumber daya secara personal. Individu akan mengandalkan diri sendiri. Pada mahasiswa dan *fresh graduates* ***self-perceived employability*** diawali dengan efikasi diri dahulu mengingat pengalaman kerja yang masih terbatas. Maksudnya bagaimana? Maksudnya adalah lulusan dengan pengalaman kerja yang sedikit atau mungkin tidak ada akan mengandalkan efikasi diri dalam meyakini bahwa kemampuan yang dimiliki bisa untuk menjadi modal dalam mencari kerja karena definisi efikasi diri adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri sendiri (Atitsogbe, Sovet, Pari, & Rossier, 2019).

Berdasarkan hasil beberapa riset terdapat dua faktor yang signifikan mempengaruhi *self-perceived employability*

a. Institusi Pendidikan

Institusi pendidikan sifatnya untuk memfasilitasi individu untuk siap terjun di dunia kerja. Banyaknya pelatihan yang diselenggarakan dan diikuti oleh mahasiswa akan bermanfaat. Apalagi bila pelatihan yang diadakan untuk memenuhi kompetensi dan persyaratan tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Lebih banyak pelatihan yang diikuti maka lebih besar peluang untuk mendapatkan pekerjaan dan kesuksesan karier.

b. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang dimaksudkan adalah seperti keterampilan, pengalaman, relasi dan jejaring sosial, kepribadian dan pengetahuan tentang pasar tenaga kerja.

2. Trainer melanjutkan paparan materi tentang kompetensi kerja yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja

Sebelum membahas ke ranah kompetensi kerja yang dibutuhkan mahasiswa perlu mengetahui bahwa terdapat beberapa kesulitan perusahaan atau instansi dalam merekrut karyawan. 1) Kurangnya kompetensi profesional lulusan; 2) Lulusan pendidikan tinggi tidak semuanya memiliki kompetensi umum seperti keterampilan komunikasi dan interpersonal yang merupakan kunci utama dalam proses rekrutmen dan mencari pekerjaan; 3) Kurangnya pengalaman praktis pada lulusan (Gawrycka, Kujawska & Tomczak, 2019).

3. Trainer memberikan lembar kerja 1.1 kepada peserta dan memintanya untuk mengerjakan nomor 1 saja dalam waktu 10 menit.

4. Setelah pengerjaan selesai trainer melanjutkan materi dengan pembahasan berikut:

Berdasarkan kesulitan perusahaan atau instansi dalam merekrut karyawan dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan lulusan terbagi menjadi dua yaitu

kompetensi profesional sesuai bidang ilmu masing-masing dan kompetensi umum. Kompetensi umum yang dibutuhkan perusahaan saat berdasarkan kata kunci yang sering disebutkan pada iklan lowongan pada Gambar 1.

Gambar 1.
10 Kompetensi Kerja

Table 1
Description of Job Skills

Job Skills	Keywords and Phrases
Cognitive	Problem solving, research, analytical, critical thinking, math, statistics
Social	Communication, teamwork, collaboration, negotiation, presentation
Character	Organized, detail oriented, multitasking, time management, meeting deadlines, energetic
Writing	Writing
Customer service	Customer, sales, client, patient
Project management	Project management
People management	Supervisory, leadership, management (not project), mentoring, staff
Financial	Budgeting, accounting, finance, cost
Computer (general)	Computer, spreadsheets, common software (e.g., Microsoft Excel, PowerPoint)
Software (specific)	Programming language or specialized software (e.g., Java, SQL, Python)

NOTE.—Shown is the authors categorization of open text fields in Burning Glass Technologies data.

(Sumber: Deming & Kahn, 2018)

- Trainer meminta peserta membandingkan penjelasan materi tentang kompetensi kerja yang dibutuhkan dengan lembar kerja 1.1 nomor 1 yang sudah dikerjakan sebelumnya. Selanjutnya, trainer meminta peserta untuk mengerjakan pertanyaan nomor 2 pada lembar kerja yang sama selama 10 menit.

6. Trainer melanjutkan pelatihan dengan memberikan lembar kerja 1.1 kepada peserta yang dikerjakan selama 20 menit
7. Setelah selesai mengerjakan satu atau dua peserta diminta memaparkan secara singkat lembar kerja yang telah dikerjakan dan trainer memberikan feedback
8. Trainer membuka sesi tanya jawab dan diskusi yang dipandu oleh trainer sendiri selama 15 menit.
9. Trainer menutup kegiatan dengan meminta salah satu peserta menyimpulkan materi yang telah disampaikan pada sesi ini.

LEMBAR KERJA 1.1

1. Atribut personal seperti apa yang dibutuhkan bidang kerja sesuai dengan bidang ilmu yang Anda geluti saat ini?
2. Sebutkan salah satu bidang pekerjaan yang Anda minati dan deskripsikan kompetensi kerja yang dibutuhkan!
3. Sebut dan jelaskan profil lulusan yang bisa Anda capai setelah lulus dari Universitas!

SESI 2

ATRIBUT PERSONAL YANG DIBUTUHKAN MENJADI *EXCELLENT EMPLOYEE*

A. TUJUAN

1. Peserta dapat mendalami identitas karier dan kompetensi pribadi untuk dijadikan kekuatan dalam proses mencapai karier
2. Peserta dapat memahami pilihan karier apa saja yang dapat dijadikan peluang dalam mencapai pekerjaan
3. Peserta mengetahui dan menyadari atribut personal yang dimiliki sebagai modal dalam mencapai karier

B. METODE

Ceramah	: 20 menit
Pengerjaan lembar kerja	: 50 menit
Diskusi & tanya jawab	: 20 menit

C. ALAT DAN BAHAN

Laptop/ komputer dan lembar kerja

D. KEGIATAN

1. Trainer mengawali pelatihan dengan pengantar dan menjelaskan bahwa:
 - Kunci utama *excellent employee* adalah dari atribut personal yang dimiliki
 - Atribut personal merupakan sesuatu yang melekat di diri individu dan memiliki keunikan pada masing-masing individu. Artinya, setiap individu pasti memiliki perbedaan dalam hal atribut personal
 - Contoh atribut personal adalah usia, kualifikasi pendidikan, profesi, jenis kelamin, motivasi, efikasi diri, konsep diri, harga diri dan sebagainya.
2. Untuk membuka pelatihan trainer memberikan lembar kerja 2.1 kepada peserta untuk menstimulasi pemahaman peserta tentang diri dan kompetensi pribadi. Lembar kerja dikerjakan selama 20 menit.
3. Setelah selesai mengerjakan trainer meminta satu atau dua peserta mempresentasikan hasil lembar kerjanya dan meminta salah satu peserta lagi memberikan masukan terkait jawaban nomor 5 selama 15 menit.
4. Trainer memberikan lembar kerja 2.2 yaitu tentang alternatif pilihan karier yang diminati. Dikerjakan selama 15 menit.
5. Trainer memandu peserta untuk melakukan penyelarasan atribut personal yang dimiliki dengan bidang kerja yang

diminati dengan langkah-langkah yang ada pada lembar kerja 2.3.

6. Trainer memaparkan materi untuk mengenali pilihan karier sebagai berikut:

Teori pilihan karier Holland menyatakan bahwa minat pekerjaan dituangkan ke dalam ekspresi kepribadian seseorang dan dikonsepsikan ke dalam enam tipologi yaitu :

- a. *Realistic* : tipe ini diidentifikasi dengan orang yang gemar membuat, merakit, mengoperasikan sesuatu dengan tangan atau mesin dan suka bekerja di luar ruangan. Pekerjaan yang sesuai untuk tipe ini adalah pilot, insinyur, mekanik, listrik, bidang teknologi, olahragawan, petani hortikultura dan sebagainya.
- b. *Artistic* : tipe ini merupakan orang yang menyukai seni melalui kata-kata, seni rupa, seni music, dan drama.
- c. *Investigasi* : tipe ini ada pada orang yang suka menemukan dan meneliti sebuah ide, mengajukan permasalahan dan menyelesaikan permasalahan tersebut. Pilihan karier yang cocok untuk individu tipe ini adalah dosen, peneliti, ilmuwan, pekerjaan medis dan kesehatan.
- d. *Social* : individu ini memiliki karakter yang suka mengajar, melatih, memberi informasi, melayani, peduli dengan diri dan juga orang lain. Pilihan karier yang sesuai

adalah guru, perawat, polisi, pekerja sosial, petugas layanan, sekretaris.

- e. *Enterprising* : tipe ini ditandai dengan orang yang suka bersosialisasi, memimpin, pandai berbicara dan persuasif, bekerja dalam bisnis dan mampu mendorong orang lain. Tipe ini sesuai dengan pilihan karier sebagai entrepreneur, pengacara, politisi, eksekutif atau manajer, pimpinan suatu perusahaan dan sebagainya.
 - f. *Conventional*: tipe ini adalah orang yang suka bekerja pada tugas yang melibatkan pengorganisasian, bekerja dengan data atau angka, pekerjaan yang membutuhkan perencanaan dan menyelenggarakan acara. Pilihan karier yang sesuai adalah pekerja kantor, pustakawan, sekretaris, resepsionis, petugas bank, operator komputer
7. Trainer melanjutkan sesi pelatihan dengan tanya jawab dan diskusi selama 20 menit.
 8. Trainer menutup pelatihan dengan memberikan motivasi kepada peserta untuk senantiasa lebih dalam mengenali diri sebagai penunjang menentukan arah karier dan juga memaparkan kesimpulan singkat materi yang telah dibahas.

LEMBAR KERJA 2.1

Pada lembar kerja ini Anda akan dihadapkan pada beberapa pertanyaan. Jawablah sesuai keadaan diri Anda saat ini dan hal yang Anda ketahui secara personal.

1. Deskripsikan secara singkat apa yang Anda ketahui dari diri sendiri seperti jenis kelamin, usia, level pendidikan, pekerjaan, dan sebagainya!
2. Jelaskan secara singkat harapan Anda tentang diri Anda di masa depan!
3. Bagaimana pendapat orang lain atau teman Anda tentang diri Anda?
4. Jelaskan kelemahan Anda dan hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki di dalam diri untuk menunjang diri ideal Anda!

LEMBAR KERJA 2.2

1. Sebutkan 3 pilihan pekerjaan yang Anda minati!
2. Jelaskan masing-masing alasan mengapa Anda memiliki minat di bidang tersebut!

LEMBAR KERJA 2.3

Bila Anda sudah mengerjakan lembar kerja 2.2 silahkan ikuti langkah dibawah ini dan jawab beberapa pertanyaan yang diajukan.

1. Bacalah kembali lembar kerja 2.1 yang sudah Anda kerjakan. Jawaban-jawaban Anda merupakan atribut personal yang Anda miliki khususnya pada nomor 1.
2. Bacalah jawaban lembar kerja 2.2 yang sudah Anda selesaikan.
3. Silahkan Anda analisis kira-kira apakah atribut personal yang Anda miliki dapat menunjang bidang kerja yang Anda minati? Jika belum

SESI 3

PENGETAHUAN YANG DIBUTUHKAN MENJADI *EXCELLENT EMPLOYEE*

A. TUJUAN

1. Peserta mampu mengidentifikasi pengetahuan apa saja yang harus dimiliki untuk menjadi *excellent employee*
2. Peserta dapat mengenali ambisi pribadi dalam dunia kerja
3. Peserta mampu mengenali dan memahami reputasi fakultas serta universitas sebagai tempat studi peserta
4. Peserta bisa mengidentifikasi status dan kredibilitas bidang ilmu yang ditekuni dan peluang kerja sesuai bidang ilmu
5. Peserta mampu menganalisis kebutuhan masyarakat sesuai bidang ilmu yang ditekuni

B. METODE

Ceramah	: 30 menit
Diskusi	: 15 menit
Pengerjaan lembar kerja	: 35 menit

C. ALAT DAN BAHAN

Laptop/ komputer, lembar kerja

D. KEGIATAN

1. Trainer memulai kegiatan dengan mereshfresh materi sesi sebelumnya lalu dilanjutkan dengan pembagian lembar kerja 3.1 untuk dikerjakan peserta dalam waktu 15 menit.
2. Setelah selesai mengerjakan lembar kerja peserta diajak untuk berdiskusi bersama terkait pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi *excellent employee*. Materi diskusi meliputi pengetahuan apa saja yang harus dimiliki untuk menjadi *excellent employee*?. Trainer dapat memberi stimulus peserta untuk menyebutkan apa saja pengetahuan yang perlu dikuasai dan beserta menjelaskan alasannya.
3. Trainer dapat memberikan umpan balik terkait jawaban dari peserta.
4. Trainer melanjutkan sesi dengan paparan materi tentang ambisi pribadi dalam dunia kerja.

a. Konsep ambisi pribadi

Ambisi adalah perjuangan yang gigih untuk mencapai suatu kesuksesan dan pencapaian (T.A Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Ambisi ini diasumsikan dengan karakteristik pribadi individu yang relevan dalam banyak konteks sosial sehingga disebut ambisi pribadi (Pettigrove, 2007). **Ambisi pribadi** menjadi variabel kunci dalam perilaku pencapaian karier atau pencapaian pekerjaan (misal status pekerjaan, gaji, promosi) dan kinerja pekerjaan (T.W.H. Ng & Feldman, 2014).

b. Kebiasaan individu dalam mengaplikasikan ambisi pribadi dalam dunia kerja

Terkadang ambisi yang terlalu berlebihan akan memiliki konotasi negatif. Ada hal menarik yang telah ditemukan dimana ternyata ambisi pribadi laki-laki lebih tinggi dibanding perempuan. Hal ini diduga karena Sebagian besar perempuan mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dan melakukan Sebagian besar tugas rumah tangga sehingga menurunkan ambisi untuk pekerjaan Keene & Reynolds, 2005; Mennino dkk, 2005; Tinklin dkk, 2005).

5. Trainer memberikan pemahaman untuk menguatkan persepsi peserta tentang kekuatan dan reputasi universitas dan fakultas sebagai tempat studi.

Reputasi universitas dan fakultas, reputasi sendiri maksudnya adalah tingkat ketenaran sesuatu di khalayak publik. Reputasi universitas dan fakultas dapat mempengaruhi calon mahasiswa dalam memilih tempat studi. Selain itu, di beberapa perusahaan atau instansi menentukan kualifikasi calon pekerja dengan standar akreditasi fakultas atau universitas lulusan. Akreditasi fakultas ini akan mendorong reputasi, dari reputasi inilah sikap publik atau kelompok ke dalam institusi tertentu akan terbentuk. Contoh : reputasi institusi akan mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas alumni. Reputasi yang

baik terhadap kualitas alumni secara tidak langsung akan mempermudah lulusannya dalam mencari pekerjaan.

Status dan kredibilitas bidang ilmu yang ditekuni sebetulnya perlu dipahami sebelum memilih tempat kuliah. Maksud dari itu adalah bidang ilmu yang diambil benar-benar dapat dipercaya atau kredibel. Bisa saja mengambil bidang ilmu yang memiliki profil lulusan yang sudah jelas seperti ilmu kedokteran, ilmu teknik, ilmu psikologi, ilmu hukum, ilmu pemerintahan, ilmu keperawatan, ilmu kelautan ilmu gizi, ilmu peternakan dan sebagainya.

Peluang kerja sesuai bidang ilmu penting untuk dipahami karena sebagai modal menentukan arah karier. Fakultas biasanya memiliki jejaring alumni salah satunya untuk jembatan informasi bidang-bidang kerja mereka setelah lulus yang dapat menjadi aspirasi oleh para mahasiswa yang sedang aktif kuliah.

Kebutuhan masyarakat sesuai bidang ilmu menjadi tonggak utama apakah bidang ilmu yang ditekuni akan selalu eksis dari masa ke masa. Terkadang kebutuhan masyarakat akan berubah seiring perubahan tren atau budaya yang ada pada suatu daerah.

6. Trainer melanjutkan sesi pelatihan dengan memberikan lembar kerja 3.2 yang merupakan analisis SWOT yang dikerjakan secara individu dalam waktu 20 menit.

LEMBAR KERJA 3.2

Pada kali ini Anda diminta untuk mengerjakan analisis SWOT yang mempertimbangan 4 bidang dibawah ini:

- a) Reputasi universitas dan fakultas
- b) Status dan kredibilitas bidang ilmu yang ditekuni
- c) Peluang kerja sesuai bidang ilmu
- d) Kebutuhan masyarakat sesuai bidang ilmu

Analisis SWOT terdiri dari:

Strengths (S): kekuatan dan potensi yang ada pada diri Anda yang berguna untuk kesiapan kerja

Weakness (W): kelemahan dan hal yang perlu ditingkatkan dari diri Anda untuk kebutuhan di dunia kerja

Opportunities (O): analisis peluang dari eksternal yang memungkinkan Anda untuk melakukan pengembangan kesiapan kerja

Threats (T): tantangan dari eksternal yang sedang Anda hadapi untuk mempersiapkan diri di dunia kerja

<i>Strength (S)</i>	<i>Weakness (W)</i>
1. 2. 3. dan seterusnya	1. 2. 3. dan seterusnya
<i>Opportunities (O)</i>	<i>Threats (T)</i>
1. 2. 3. dan seterusnya	1. 2. 3. dan seterusnya

SESI 4

KETERAMPILAN YANG DIBUTUHKAN MENJADI *EXCELLENT EMPLOYEE*

A. TUJUAN

1. Peserta dapat melakukan identifikasi keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi *excellent employee*.
2. Dapat memberikan contoh dan memahami keterkaitan performansi bidang ilmu dengan dunia kerja.
3. Peserta mengalami peningkatan kepercayaan diri akan keterampilan dan kemampuan kerja yang dimiliki.
4. Peserta memiliki kesadaran yang lebih terkait peluang kerja.
5. Peserta memahami bahwa *networking* adalah salah satu kebutuhan kerja..

B. METODE

Ceramah	: 60 menit
Pengerjaan lembar kerja	: 30 menit
Diskusi & tanya jawab	: 20 menit

C. ALAT DAN BAHAN

Laptop/ komputer, lembar kerja

D. KEGIATAN

1. Trainer memberikan pertanyaan peserta terkait apa saja keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi *excellent employee*?
2. Setelah 1-2 peserta menjawab pertanyaan, peserta diberikan lembar kerja 4.1 dan meminta mereka untuk mengerjakannya selama 15 menit.
3. Trainer meminta peserta menyimpan lembar kerja yang sudah dikerjakan dan memberikan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi *excellent employee* berdasarkan pada Abas-Mastura, Imam & Osman (2013) terdiri dari keterampilan dasar, manajemen diri dan Kerjasama. Masing-masing memiliki sub keterampilan lagi yang perlu diketahui dan ditanamkan pada diri peserta yaitu:

a. Keterampilan dasar

- 1) Keterampilan komunikasi
- 2) Keterampilan mengolah informasi
- 3) Keterampilan mengolah angka
- 4) Keterampilan berpikir logis dan menyelesaikan masalah

b. Manajemen diri

- 1) Sikap dan perilaku positif
- 2) Tanggung jawab
- 3) Adaptabilitas
- 4) Belajar terus menerus
- 5) Bekerja dengan aman

c. Kerjasama

- 1) Bekerja secara tim
- 2) Berpartisipasi dalam tugas dan proyek kerja
3. Trainer meminta peserta membandingkan hasil jawaban di lembar kerja 4.1 dengan materi yang telah dipaparkan trainer. Bila terdapat perbedaan maka trainer memberikan umpan balik dengan menjelaskan bahwa keterampilan positif apapun layak untuk dimiliki namun yang menjadi pokok keterampilan utama adalah keterampilan dasar, manajemen diri dan kerjasama.
4. Trainer memberikan satu contoh performa dalam bidang akademik yang dapat disesuaikan dengan bidang kerja.
Contoh : Bila Anda lulusan Psikologi dengan mata kuliah bidang industri organisasi mendapatkan nilai unggul maka Anda dapat memulai karier di bidang *human resources development*.
5. Trainer meminta peserta memberikan contoh lain dari contoh performa dalam bidang akademik yang dapat disesuaikan dengan bidang kerja berdasarkan bidang ilmu peserta yang berbeda beda
6. Trainer membuka sesi diskusi dan tanya jawab selama 20 menit dan mempersilahkan peserta untuk mengajukan pertanyaan.

7. Trainer melanjutkan sesi dengan penguatan kepercayaan diri terhadap keterampilan dan kemampuan kerja pribadi melalui paparan materi yaitu:

Bagi mahasiswa dan *fresh graduates* rendahnya kepercayaan diri sukar dialami. Rendahnya kepercayaan diri dipengaruhi oleh pengalaman negative atau perasaan kecewa seseorang yang mempengaruhi perasaan tentang diri. Hal itu dapat menyebabkan siklus pemikiran negatif yang terus berlanjut sehingga membuat enggan untuk mencoba karena mengarah pada hasil yang mengecewakan.

The University of Queensland menyebutkan dampak dari kepercayaan diri yang rendah adalah perasaan malu, kesulitan komunikasi, dan kecemasan sosial. Kritik batin juga menyebabkan tekanan pribadi yang signifikan berkontribusi pada perasaan cemas, sedih atau marah. Percaya terhadap kritik batin pribadi yang negatif membuat individu akan:

- 1) Memikirkan hal negatif diri sendiri
- 2) Mempercayai bahwa pikiran negatif adalah benar
- 3) Mengabaikan kekuatan dan kemampuan diri
- 4) Fokus pada kesalahan dan kegagalan yang pernah dialami
- 5) Mengabaikan hal positif
- 6) Menghindari tantangan atau situasi yang mungkin akan menimbulkan tekanan

Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karena adanya rasa takut atau perasaan negatif dan dapat mengganggu hubungan serta membuat komunikasi menjadi sulit. Menurut The University of Queensland dan Hongkong Department of Health (2021) Terdapat beberapa kiat yang dapat dilakukan supaya terbebas dari rendahnya kepercayaan diri atau mungkin dapat meningkatkan level kepercayaan diri yaitu:

- 1) Berlatih menerima diri
 - 2) Kenali kekuatan dan potensi diri
 - 3) Menjadi lebih asertif
 - 4) Tegaskan diri sendiri
 - 5) Hadiahi diri sendiri
 - 6) Jalin hubungan baik dengan orang di sekitar
 - 7) Kembangkan positif *self talk*
 - 8) Berhenti membandingkan diri dengan orang lain
 - 9) Jangan menyerah namun bentuklah
 - 10) Belajar dari kesalahan masa lalu
8. Trainer memberikan kesempatan peserta untuk istirahat sejenak selama 10 menit.
 9. Trainer melanjutkan sesi pelatihan dengan memberi kesadaran peserta bahwa peluang kerja sangatlah luas melalui penyampaian fakta-fakta yang ada terkait peluang kerja yaitu:

- a. Sebagai lulusan perguruan tinggi lapangan kerja lebih luas dibandingkan dengan lulusan dibawahnya.
 - b. Banyak bermunculan perusahaan *startup* yang merekrut calon karyawannya dari kalangan muda dan *fresh graduates*.
 - c. Peluang wirausaha semakin luas karena perkembangan jenis makanan, jasa dan barang yang semakin hari semakin bervariasi.
 - d. Muncul profesi kerja baru yang sesuai dengan tren zaman seperti *endorsement, content creator, youtuber...*
 - e. Kurikulum MBKM yang dicanangkan oleh Kemendikbudristek membuka peluang mahasiswa melakukan magang kerja dan itu dapat dijadikan bekal pengalaman kerja setelah lulus.
10. Trainer melanjutkan materi kegiatan tentang *networking*. Materi yang dapat dipaparkan adalah sebagai berikut:
- a. Temuan dari *Mitsubishi Research Institute* faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja seorang karyawan adalah 10% finansial, 20% keahlian dalam bidang, 30% *networking* dan 40% *soft skill*.
 - b. **Networking** adalah mengembangkan dan memelihara hubungan dengan orang lain untuk tujuan saling menguntungkan dan dapat membantu individu mendapatkan peluang kerja, mendapatkan akses ke informasi sumberdaya yang dibutuhkan, dan dukungan

sosial (De Janasz & Forret, 2008). Contoh, 70–80% dari semua pekerjaan profesional tidak diperoleh melalui iklan lowongan kerja melainkan mereka memperoleh melalui *networking* yang efektif dan konsisten (Koss-Feder, 1999).

- c. Mengapa *networking* penting? Karena karier dan dukungan psikososial dapat datang dari banyak orang baik di dalam organisasi atau diluar (Kram, 1985). *Networking* dapat menguntungkan dari segi mendapatkan ide-ide baru, informasi yang tepat, peluang kerja, prospek usaha, dan dukungan sosial (Baker, 2000).
- d. **Networking** dibangun atas dasar kepercayaan yang berkembang dari waktu ke waktu sehingga individu memiliki interaksi positif dan mendukung satu sama lain. Membina hubungan saling percaya dapat meningkatkan kemungkinan individu akan memberikan bantuan bila diperlukan dan mengurangi kekhawatiran bila akan ada eksploitasi hubungan untuk keuntungan pribadi.
- e. **Networking** berfokus pada membangun dan memelihara hubungan pribadi dan hubungan profesional untuk menciptakan sistem informasi, kontak, dan dukungan oleh karena itu *networking* menjadi penting bagi individu, organisasi dan kesuksesan karier (De Janasz dkk, 2006).

LEMBAR KERJA 4.1

Pada lembar kerja ini Anda diminta untuk menyebutkan keterampilan apa saja yang perlu diterapkan untuk menjadi *excellent employee*. Setelah itu silahkan jelaskan alasan Anda mengapa keterampilan tersebut penting dimiliki. Sebutkan minimal 5 keterampilan!

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Dan seterusnya

LEMBAR KERJA 4.2

Silahkan jawab pertanyaan pada lembar kerja ini sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Dianjurkan untuk menjawab dengan sejujurnya karena tidak terdapat jawaban benar atau salah dalam lembar kerja ini. Semua jawaban yang Anda tulis tergolong benar dan juga dapat menjadi bahan evaluasi diri Anda di masa yang akan datang.

1. Sebutkan minimal 2 teman yang menurut Anda sudah menjalin *networking* dengan Anda dan berikan alasannya!
2. Jika Anda sudah mengetahui dan memahami tentang pentingnya *networking*, kira-kira siapa individu yang ingin Anda ajak untuk menjalin *networking* setelah ini? Jelaskan pula alasannya!
3. Jika Anda belum pernah menjalin *networking*, kira-kira bagaimana cara Anda mengawalinya ?

EVALUASI

Sebagai bentuk evaluasi apakah pelatihan efektif dilaksanakan maka disajikan evaluasi dengan metode *pre test* dan *post test*. Alat ukur yang digunakan untuk *pre* dan *post test* adalah skala psikologi. Skala ini merupakan skala *self-perceived employability* yang telah dimodifikasi berdasarkan aspek-aspek *self-perceived employability* dari Rothwell, Herbert dan Rothwell (2008). Untuk menganalisis hasil jawaban skala dapat menggunakan analisis komparasi. Skala tersebut sebagai berikut:

SKALA SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY PADA MAHASISWA

Pada skala ini telah disajikan sejumlah pernyataan untuk dipilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda dengan cara diberi tanda "X". Semua jawaban adalah benar karena skala ini bukanlah tes sehingga tidak ada jawaban yang salah, selama sesuai dengan diri Anda.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki prospek yang baik dalam bekerja karena orang lain telah menghargai kontribusi saya				
2	Bahkan jika persaingan kerja semakin ketat, saya yakin bahwa saya akan mendapatkan pekerjaan				
3	Jaringan pribadi saya selama ini dapat membantu dalam karir saya				
4	Saya menyadari peluang yang muncul dalam pekerjaan meskipun berbeda dengan yang saya pelajari saat ini				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
5	Keterampilan yang saya peroleh selama ini dapat digunakan untuk pekerjaan lain di luar bidang ilmu saya				
6	Saya dapat dengan mudah berlatih kembali untuk mengerjakan pekerjaan yang berbeda				
7	Saya dapat menggunakan jaringan profesional atau kontak bisnis saya untuk mengembangkan karir				
8	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang peluang di luar studi bahkan jika berbeda dengan yang saya pelajari sekarang				
9	Ketika melakukan tugas bersama, bagian tugas saya diakui baik oleh teman-teman				
10	Orang yang melakukan pekerjaan di bidang ilmu saya sangat dihargai oleh orang lain				
11	Saya dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan baik yang berkesesuaian dengan bidang ilmu maupun di luar bidang ilmu				
12	Saya yakin kemampuan yang saya peroleh selama studi diminati oleh perusahaan				
13	Saya dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan dengan keterampilan yang saya miliki				
14	Bidang pekerjaan saya akan sangat dicari oleh pemberi kerja				
15	Saya bisa mendapatkan pekerjaan apa saja dan dimana saja, asalkan keterampilan dan pengalaman saya cukup relevan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
16	Bidang pekerjaan saya dihargai dan diminati				

Keterangan:

SS : Sangat sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak sesuai

STS : Sangat tidak sesuai

DAFTAR PUSTAKA

- Abas-Mastura, M., Imam, O. A., & Osman, S. (2013). *Employability skills and task performance of employees in government sector. International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 150-162.
- Aprilia, E. D & Arfina, D. F. (2019). Adversity quotient and *employability* in fresh graduate [Paper Presentation]. *Proceedings of the 1st International Conference on Psychology* (pp.82-89). Banda Aceh, Indonesia
- Atitsogbe, K.A., Mama, N.P., Sovet, L., Pari., P & Rossier, P. (2019). Perceived *employability* and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10(180), 1-14 doi: 10.3389/fpsyg.2019.00180
- Baker, W. (2000). *Achieving success through social capital: Tapping the hidden resources in your personal and business networks*. Jossey-Bass.
- Dacre, P & Sewell. (2007). The key to *employability*. Developing a practical model of graduate *employability*. *Educ*, 277-289.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). *Employability* and employees' well-being: mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An international review*, 57(3), 488–509.
- Deming, D & Kahn, L. B. (2018). Skill requirements across firms and labor markets: Evidence from job postings for professionals. *Journal of Labor Economics*, 36(S1), 337-369
- De Janasz, S. C., Dowd, K. O., & Schneider, B. Z. (2006). *Interpersonal skills in organizations (2/e)*. McGraw Hill/Irwin.
- De Janasz, S. C & Forret, M.L. (2008). Learning the art of networking: A critical skill for enhancing social capital and career success. *Journal of Management Education*, 32(5), 629-650

- Gawrycka, M., Kujawska, J & Tomczak, M. T. (2020). Competencies of graduates as future labour market participants – preliminary study. *Economic Research*, 33(1), 1095–1107 <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1631200>
- Hongkong Departement of Health. (2021). Self-esteem and self-confidence. *Studenthealth.gov.hk*. https://www.studenthealth.gov.hk/english/health/health_ph/health_ph_sesc.html
- Judge, T. A & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). On the value of aiming high: The causes and consequences of ambition. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 758–775. <https://doi.org/10.1037/A0028084>.
- Keene, J.R & Reynolds, J. (2005). The job costs of family demands: gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275–99.
- Koss-Feder, L. (1999, March 22). It's still who you know in the boom economy, job hunting is a way of life. Here's how to do it. *Time*, 114F.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Scott Foresman.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of *employability*. *Urban Studies*, 42 (2), 197-219. DOI: 10.1080/0042098042000316100
- Mennino, S.F., Rubin, B.A. and Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-tohome spillover: The impact of company policies and workplace cultures'. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107–35.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 156–168. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.008>.
- Pettigrove, G. (2007). Ambitions. *Ethical Theory and Moral Practice*, 10(1), 53–68. <https://doi.org/10.2307/40602500>

- Robinson, J. P. (2000). What are *employability* skills? The workplace, Volume 5, Issue 3, 1-3 Retrieved September 9, 2005 from, <http://www.aces.edu/crd/workforce/publications/employability-skills.PDF>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived *employability*: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1–12.
- Setyaningsih, D., Tentama, F & Situmorang, N. Z. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi *employability*. *Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 427-432), Yogyakarta, Indonesia
- Shulman, S., & Nurmi, J.-E. (2010). Dynamics of goal pursuit and personality make-up among emerging adults. In S. Shulman & J.-E. Nurmi (Eds.), *The role of goals in navigating individual lives during emerging adulthood* (pp. 57–70). San Francisco, CA: Wiley.
- The University of Queensland. (n.d). *Self-esteem and self-confidence*. [My.uq.edu.au](https://my.uq.edu.au). <https://my.uq.edu.au/information-and-services/student-support/health-and-wellbeing/self-help-resources/self-esteem-and-self-confidence>
- Tinklin, T., Croxford, L., Ducklin, A & Frame, B. (2005). Gender and attitudes to work and family roles: The views of young people at the millennium. *Gender and Education*, 17(2), 129–42.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of *employability*. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476.
- Wilkins K. G., Santilli S., Ferrari L., Nota L., Tracey T. J. G., & Soresi S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal Vocational Behavior*, 85, 329–338

