

Layanan Unira Career Center Berkelanjutan Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Titin Kholisna¹⁾, M. Yusuf Azwar Anas²⁾, Isna Nurul Inayati³⁾

Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Email : titinkholisna934@gmail.com¹⁾, yusufazwar9@gmail.com²⁾, isnanurul@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Pusat karir universitas islam raden rahmat berdiri pada tahun 2016 yang diperoleh hibah dari simbolmawa kemristekdikti. Setelah diperolehnya hibah pusat karir unira malang masih berjalan seiring dengan hambatan dan kendala yang dihadapi. Hal ini tidak menyurutkan tim pengurus pusat karir untuk mengembangkan layanan karir kepada mahasiswa. Pengembangan program dan layanan karir untuk mahasiswa terus berlanjut dengan program pelatihan softskill yang dilaksanakan setiap bulan. Selain itu pusat karir unira malang mulai memperluas kerjasama dengan insdutri, untuk itu magang kerja dibuka untuk mahasiswa dilaksanakan pada musim libur semester. Selain itu konseling karir yang terlaksana secara terprogram ataupun tidak telah berjalan cukup baik. Pusat karir unira malang dengan mengusung visi dan misi yang selaras dengan universitas dalam membangun insan „khaira ummah“. Kegiatan yang berbasis pada keterampilan dan penguatan karakter (softskill) dan konseling terus dilakukan guna untuk pembekalan mahasiswa kelak dalam dunia kerja, Pusat karir berupaya menyelenggarakan pelatihan, magang serta perluasan kerjasama guna meningkatkan kompetensi dan sikap kerja untuk mahasiswa calon lulusan.

Kata kunci – layanan unira career center, berkelanjutan

1. PENDAHULUAN

Membekali mahasiswa agar dapat bersaing di dunia kerja merupakan suatu upaya bagi perguruan tinggi untuk mencapai tujuan dari rangkaian terlaksananya pembelajaran dikampus. Saat ini Perguruan Tinggi telah memberikan wadah bagi mahasiswa untuk dapat mempersiapkan dirinya sebelum lulus dengan menggali informasi tentang dunia kerja di lembaga pusat karir. Di sana mahasiswa akan mendapatkan informasi-informasi tentang kesiapan masuk dunia kerja seperti informasi lowongan kerja, seminar, pelatihan, dan sebagainya.

Universitas Islam Raden Rahmat (UNIRA) Malang adalah universitas satu-satunya yang berdiri di wilayah kabupaten Malang yang terletak di kecamatan Kepanjen Malang daerah selatan. Universitas Islam Raden Rahmat mengusung visi “khaira ummah” sebagai landasan perguruan tinggi. Unira (Universitas Islam Raden Rahmat) memiliki pemikiran dan cita-cita besar untuk mendukung terselenggaranya pendidikan yang berbasis pada kemanfaatan umum mahasiswa dan alumni. Salah satu diantaranya membangun koordinasi antara mahasiswa, universitas dan *stakeholder* lokal dan nasional dalam beragam informasi, pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan kapasitas kerja lulusan.

Universitas Islam Raden Rahmat Malang telah memiliki pusat karir dengan nama Unira Career Center (UCC) yang berdiri pada tahun 2016 yang mendapatkan hibah dari kemristekdikti. Unira career center mengusung visi dan misi yang selaras dengan universitas dalam membangun insan „khayra ummah“. Melalui informasi kerja dan keberlangsungan kegiatan yang berbasis pada keterampilan dalam dunia kerja, pusat karir berusaha membentuk tugas dan fungsi personalia yang baik dalam menyediakan informasi dan menyelenggarakan berbagai pembinaan melalui kegiatan pelatihan maupun seminar guna meningkatkan sikap kerja bagi mahasiswa calon lulusan.

Program-program unira career center telah berjalan dengan baik dalam pembinaan mahasiswa calon lulusan. Disamping itu keterlaksanaan program masih terkendala oleh waktu yang seringkali berbenturan dengan kegiatan perkuliahan, sehingga mahasiswa tidak bisa sepenuhnya mengikuti kegiatan, selain itu mahasiswa masih belum sepenuhnya menyadari pentingnya kegiatan yang diselenggarakan unira career center. Salah satu program unira career center yang terlaksana dengan rutin yaitu pelatihan softskill dan konseling karir.

Pelatihan softskill merupakan kegiatan yang mendukung mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan yang dapat menunjang untuk mencapai karir, seperti pelatihan manajemen waktu, leadership, teamwork, communication skill dan sebagainya. Menurut Berthall (diknas, 2008) menjelaskan softskill sebagai *“personal and interpersonal behavior that develop and maximize human performance (e.g.coaching, team building, decision making, initiative)”*. Softskill merupakan atribut personal yang diperlukan untuk mencapai karir. Softskill ini memperlihatkan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan, sehingga ini menjadi aspek penting bagi mahasiswa untuk masuk di lingkungan kerja.

Kegiatan lain yang terlaksana adalah konseling karir, yang mana dalam kegiatan ini mahasiswa membahas dan berupaya untuk dapat mengetahui tentang karir dan lingkungan kerja. Konseling karir merupakan suatu proses yang terjadi dalam hubungan seorang konselor/psikolog dengan individu yang mengalami permasalahan khusus tentang karir (Sukardi, 1994). Dalam hal ini mahasiswa baik secara individu ataupun kelompok secara bersama-sama membahas tentang karir yang akan mereka raih.

Oleh karena pentingnya kegiatan ini untuk membekali mahasiswa nanti di dunia kerja sehingga unira career center berkomitmen untuk terus berupaya dalam mewujudkan cita-cita bersama universitas. Sehingga kegiatan-kegiatan yang masih diminati mahasiswa menjadi acuan keberlanjutan untuk terus dijalankan.

2. METODE PENELITIAN

Kamus Collins inggris mendefinisikan softskill sebagai kualitas kerja yang diharapkan terlepas dari pekerjaan apapun yang dilakukannya, softskill mencakup akal sehat, kemampuan untuk berurusan dengan orang dan sikap fleksibel yang positif. Softskill merupakan kombinasi antara ketrampilan seseorang, ketrampilan sosial, kemampuan berkomunikasi, karakter, sikap, atribut karir, kecerdasan sosial, dan emotional intelligent quotient yang memungkinkan orang mengamati berbagai hal yang ada pada lingkungannya, memudahkannya dalam bekerja dengan orang lain dan berkinerja dengan baik.

Sejarah penerapan softskill menjadi komponen keahlian yang penting seperti sekarang ini telah dimulai pada tahun 1959, pada saat itu Angkatan Darat Amerika Serikat telah menginvestasikan sejumlah besar sumber daya pada pengembangan prosedur pelatihan berbasis teknologi. Pada tahun 1968, Angkatan Darat AS secara resmi memperkenalkan pelatihan yang dikenal dengan “Pelatihan Rekayasa Sistem” yang dalam dokumennya dinyatakan yaitu tentang ketrampilan terkait pekerjaan yang melibatkan tindakan orang dan tugas-tugas administratif seperti memeriksa, mengawasi personel kantor, menyiapkan laporan, perawatan, membuat laporan efisiensi dan merancang struktur jembatan. Kemudian pada konferensi tahun 1972, Dr. Whitemore mempresentasikan sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana istilah “softskill” dipahami sehingga dirumuskan bahwa softskill adalah ketrampilan penting yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan sedikit atau tidak adanya interaksi dengan mesin dan penerapannya pada pekerjaan. Melalui dokumen pelatihan Angkatan Darat AS tahun 1972 teretuslah istilah softskill secara formal digunakan (Sulianta, 2018:3).

Sebaliknya istilah Hardskill merupakan keterampilan keahlian kaintannya dengan peran seseorang dalam suatu pekerjaan, misalnya seorang analis financial, manajer, programmer, arsitek dan sebagainya. Hardskill atau suatu keahlian memungkinkan seseorang melakukan hal yang berguna bagi diri mereka sendiri, namun ini kemungkinan akan sulit berkembang apabila keahlian itu tidak dibarengi dengan komunikasi baik yang bersinergi dengan orang lain.

Konseling Karir

Konseling karir adalah bantuan layanan yang diberikan kepada individu untuk memilih, menyiapkan, menyesuaikan dan menetapkan dirinya dalam pekerjaan yang sesuai, serta memperoleh kebahagiaan dari padanya (Sukardi, 1994). Konseling karir memfokuskan pada perencanaan dan pengambilan keputusan tentang pekerjaan dan pendidikan. Menurut John Holland (1975) menjelaskan bahwa individu tertarik pada suatu karir tertentu karena kepribadiannya dan berbagai variabel yang melatarbelakanginya. Pada dasarnya, pilihan karir merupakan ekspresi atau perluasan kepribadian ke dalam dunia kerja yang diikuti dengan pengidentifikasian terhadap stereotipe pekerjaan tertentu. Perbandingan antara *self* dengan persepsi tentang suatu pekerjaan dan penerimaan atau penolakannya merupakan faktor penentu utama dalam pilihan karir. Harmoni antara pandangan seseorang terhadap dirinya dengan pekerjaan yang disukainya itu membentuk "*modal personal style* (Edwin, Herr, dkk. 2004).

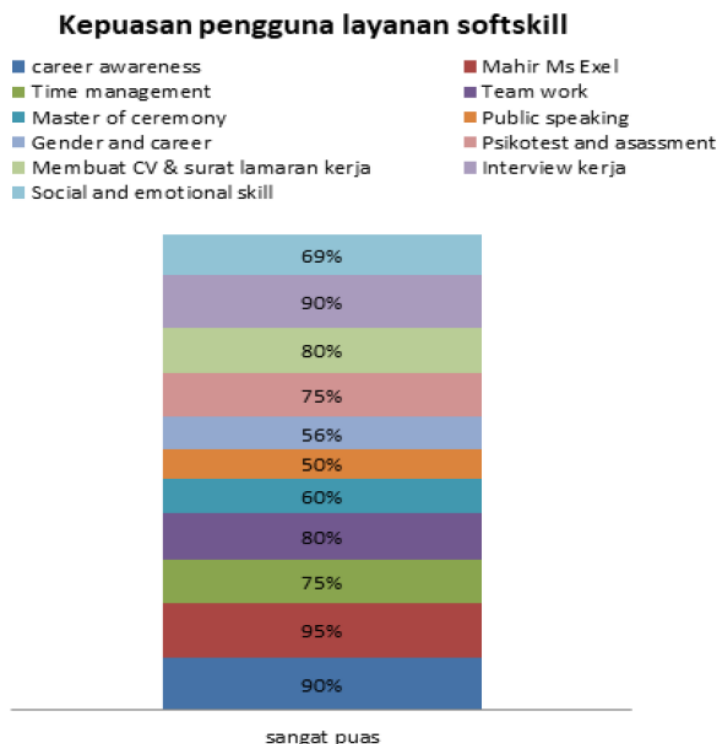
John Holland mengemukakan enam jenis lingkungan pekerjaan yang disenangi (*modal occupational environments*) dan enam orientasi kesenangan pribadi tersebut cocok dengan enam lingkungan yang disebut dengan RIASEC (*Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional*). Dalam proses keputusan karir, Holland berasumsi bahwa tingkat pencapaian dalam sebuah karir ditentukan oleh individu sendiri (*self-evaluation*). Intelegensi dipandang kurang penting dibandingkan dengan kepribadian dan minat. Lebih jauh, faktor inteligensi sudah tercakup di dalam klasifikasi tipe-tipe kepribadian, misalnya; individu yang investigatif pada umumnya cerdas dan secara alami memiliki keterampilan penalaran analitik dan abstrak (Kidd, 2006: 15-16).

Proses konseling karir terdiri dari empat tahap: pertama membangun hubungan yaitu memungkinkan untuk pemahaman diri seseorang (konseli), kedua menjelajahi perspektif baru yaitu eksplorasi pandangan-pandangan tentang karir, ketiga membentuk strategi dan rencana yaitu merujuk pada perencanaan karir (Kidd, 2006:89-90). Nathan dan Hill (2006) menerangkan bahwa seorang konseli dapat dibantu untuk memiliki harapan yang realistis akan konseling karir dapat melalui telepon, atau email. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi dan meminimalkan kesalahpahaman. Pada proses bantuan dari tugas utama konselor/psikolog adalah membantu klien memperdalam pemahaman dan wawasan mereka tentang situasi dan masalah-masalah konseli. Banyak dari konseli akan mendapatkan wawasan penting melalui proses konseling itu sendiri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dewasa ini suatu perusahaan menyadari bahwa karyawan yang dapat bersinergi dengan perusahaan adalah karyawan yang tidak hanya pintar secara hardskill, tetapi juga memiliki kemampuan softskill yang baik. Penyertaan softskill seperti ketrampilan bekerjasama tim, bertanggung jawab dan memiliki jiwa kepemimpinan yang seringkali dibutuhkan oleh perusahaan.

Program unira career center yang berjalan sampai saat ini adalah pelatihan softskill dan konseling karir. Program layanan softskill berupa pelatihan ataupun seminar berjalan minimal sekali setiap sebulan sekali, dilanjutkan dengan layanan konseling karir. Peserta dari kegiatan ini adalah mahasiswa dari semester awal hingga semester akhir, dan ada pula dari luar. Untuk program pelatihan rata-rata peserta sebanyak 20 mahasiswa, hal ini menyesuaikan dengan efiseinsi kapasitas ruang dan waktu. Berikut data kepuasan pengguna layanan pelathatan sofskills:



Gambar 1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Softskill

Berdasarkan gambar 1 kepuasan mahasiswa dalam menggunakan layanan pelatihan softskill. Dari pelatihan career awareness sebanyak 90% merasa sangat puas, pelatihan mahir Ms Exel sebanyak 95%, pelatihan time management 75% merespons sangat puas, pelatihan teamwork 80%, berlatih sebagai master of ceremony 60%, berlatih public speaking sebanyak 50% sangat puas, seminar gender and career sebanyak 56% merasa sangat puas, pelatihan psikotes dan asassment sebanyak 75% sangat puas, pelatihan membuat CV & surat lamaran kerja 80% sangat puas, pelatihan interview kerja 90% sangat puas, dan sebanyak 69% sangat puas dalam pelatihan social and emotional skill.

Dan untuk kegiatan konseling dilakukan secara insidental ataupun terprogram baik secara individu ataupun kelompok. Dalam konseling awal mahasiswa menekankan pada eksplorasi karir untuk melihat profil perencanaan karir. Semester tengah unira career center mengupayakan mahasiswa untuk magang kerja. Sedangkan untuk semester akhir menekankan pada penyampaian informasi-informasi peluang karir serta konsultasi persiapan memasuki lingkungan kerja. Dari layanan konseling karir ini belum banyak mahasiswa yang menggunakan, sebagaimana hasil survey terdapat 70% dari 10 tanggapan menyatakan bahwa mereka akan mengikuti konseling kembali apabila menemukan kesulitan dalam menentukan karir.

Selain dari pada kegiatan softskill unira career center juga menyediakan layanan mahasiswa magang kerja yang merupakan salah satu program unira career center yang dilaksanakan setiap liburan semester. Tujuan dari program ini adalah memberikan wadah lebih luas kepada mahasiswa agar dapat mengembangkan pengetahuan dan potensi yang dimiliki untuk secara langsung bisa dipraktikkan di lapangan/dunia kerja.

Sampai saat ini unira career center malang telah memiliki mitra yang akan terus berkelanjutan, beberapa perusahaan lokal sudah bekerjasama dalam program magang. Mitra-mitra ini bertempat di daerah tidak jauh dari kampus unira sehingga mahasiswa lebih mudah untuk mengakses perjalanan saat magang. Penting juga bagi mahasiswa untuk mengembangkan minat usaha yang akan ataupun sudah dijalankan. Terdapat empat mahasiswa yang sudah

memiliki usaha dibidang makanan dan minuman dan perancangan aplikasi android dalam pembinaan career center.

Audiensi merupakan program pengembangan pusat karir agar supaya mendapatkan mitra/rekan kerja dalam memudahkan program-program yang lain, seperti magang kerja dan kerjasama pada sektor yang lebih luas. Memperluas kerjasama-kerjasama (networking) adalah langkah strategi pusat karir untuk mempercepat terserapnya lulusan dalam dunia kerja.

4. KESIMPULAN

Pusat karir Universitas Islam Raden Rahmat Malang merupakan tempat pusat kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk membekali mahasiswa sebagai calon tenaga kerja yang akan masuk pada dunia kerja. Kegiatan-kegiatan untuk mahasiswa seperti pelatihan softskills, seminar, tes potensi dan magang kerja. Secara umum kegiatan pusat karir sangat bermanfaat baik untuk mahasiswa maupun universitas dalam peningkatan mutu sumber daya manusia di Indonesia dalam hubungannya dengan dunia kerja. Pengembangan program pusat karir unira malang pada tahun 2018 adalah kerberlanjutan program-program ucc, yaitu pelatihan softskills, magang kerja, informasi kerja serta perancangan produk kewirausahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Edwin L. Herr, dkk. 2004. *Career guidance and Counseling throught the Lifespan*. Edisi ke-6, Boston: Pearson educations, Inc.
- Kidd. M, Jennifer. 2006. *Understanding Career Counseling Theory, Research and Practice*. Sage Publication: London.
- Nathan.L & Hill.L. 2006. *Career Counselling*. London: SAGE Publication, Inc.
- Prayitno, 2015. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Renika Cipta: Jakarta
- Sukardi, Dewa Ketut. 1994. *Tes Dalam Konseling Karir*. Usaha Nasional: Surabaya Indonesia
- Sulianta, Feri. 2018. *Panduan Lengkap Pengembangan Softskill*. Yogyakarta: Andi Offset