

Training “Upgrading Self Value” untuk Mempersiapkan Mahasiswa dan Alumni dalam Menghadapi Proses Seleksi

Ria Aprilia Ariestianie

Clinical Psychologist

Career Coach Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada, Engineering Career Center, Jl. Kenari No.5
Yogyakarta

Certified Professional Trainer by Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

*Penulis korespondensi : r.ariestianie@gmail.com

ABSTRAK

Dalam menghadapi perubahan dunia industri yang berlangsung dengan cepat, mahasiswa perlu melakukan persiapan karier dan perencanaan masa depan sejak dini. Proses seleksi bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat (Stredwick, 2005). Setiap orang memiliki potensi dan keunikannya masing-masing yang membuatnya lebih cocok bekerja di satu tempat tertentu dibandingkan tempat lainnya. Seringkali *Jobseeker* kurang mengenali passion dan potensinya, sehingga ia tidak melamar dan mengembangkan diri sesuai dengan passion dan potensinya. Oleh karena itu, pengenalan diri merupakan tahapan yang sangat penting dilakukan dalam masa persiapan karier. Pada awal tahun 2019, tim Talent Development ECC mengumpulkan data permasalahan yang dihadapi oleh para *Jobseeker*. Dari 293 responden, diperoleh bahwa kesulitan terbesar yang dialami oleh *Jobseeker* antara lain : Merasa kurang percaya diri menghadapi wawancara, kesulitan memahami kelebihan dan kekurangan diri, bingung memilih pekerjaan sesuai passion, merasa sulit berbicara di depan umum, belum menemukan mentor atau konselor karier yang sesuai, kesulitan mencari informasi dunia kerja, dan kesulitan membuat CV yang menarik. Berdasarkan data tersebut, disusunlah Training “Upgrading Self Value” untuk menjawab permasalahan yang dihadapi para *Jobseeker*. Training “Upgrading Self-Value” terdiri dari 4 tahap yang dilaksanakan selama 3 hari, antara lain : mengenali passion, menentukan pilihan karier, menyusun personal branding, dan menampilkan branding diri dalam proses wawancara. Selama training, peserta diajak untuk melakukan asesmen, refleksi diri, menyusun perencanaan karier, saling memberikan feedback satu sama lain, dan praktek wawancara kerja. Training ini sudah dilaksanakan pada 4 orang *Jobseeker* dengan tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan training sebesar 100% dan tingkat keberhasilan peserta mendapatkan pekerjaan setelah 1 bulan pelaksanaan training sebesar 50%.

Kata kunci - seleksi, persiapan, training, job interview, karier

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan data seleksi perusahaan yang bekerjasama dengan Engineering Career Center (ECC) selama tahun 2018, dari 10.984 kandidat yang diseleksi, persentase kelulusan dalam tahap interview hanya 7,86% (+/- 854 orang). Hal ini menunjukkan rendahnya *success rate* dalam proses seleksi. Rendahnya *success rate* merupakan kesulitan yang dialami baik oleh perusahaan, perguruan tinggi, maupun alumni. Hal ini mendorong tim Talent Development ECC untuk mengembangkan program pengembangan yang dapat menjadi solusi atas permasalahan yang ada.

Untuk memahami permasalahan secara lebih mendalam, riset dilakukan melalui survey kepada 293 *Jobseeker* tentang kesulitan terbesar apa yang mereka alami dalam mencapai karier impian (jawaban dapat lebih dari 1). Hasil riset dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Tantangan yang dihadapi oleh Jobseeker

Tantangan yang dihadapi	Jumlah	Persentase
Merasa kurang percaya diri menghadapi wawancara	138	19%
Kesulitan dalam memahami kelebihan dan kekurangan diri	135	18%
Merasa bingung menentukan pekerjaan yang sesuai passion	123	17%
Merasa sulit ketika berbicara di depan umum	92	12%
Belum menemukan mentor / konselor karier yang sesuai	89	12%
Kesulitan mencari informasi dunia kerja	88	12%
Kesulitan membuat CV yang menarik	73	10%

Berdasarkan hasil riset pada tabel 1, tampak bahwa tantangan terbesar yang dialami para jobseeker dalam mencapai karier impiannya adalah kurang percaya diri dalam menghadapi wawancara dan kurangnya pemahaman tentang diri baik kelebihan, kekurangan, maupun *passion* yang dimiliki. Berbagai tantangan inilah yang kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan modul “Upgrading Self Value”.

2. METODE PENELITIAN

a. Tahapan proses seleksi

Proses seleksi merupakan proses mencocokkan antara kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dengan kualifikasi pelamar. Tidak ada tahapan baku dalam proses seleksi. Setiap perusahaan memiliki standar proses masing-masing untuk melihat kesesuaian kandidat dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dalam proses seleksi dikenal prinsip *putting the right man in the right place*. Artinya, proses seleksi bukan semata-mata mencari yang terbaik diantara kandidat yang ada, melainkan mencari yang paling sesuai (Stredwick, 2005). Berdasarkan pengalaman berinteraksi dengan ratusan perusahaan yang bekerjasama dengan Engineering Career Center, tahapan seleksi yang umum dilakukan antara lain : seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara *human resource* dan *user*, *medical check-up*, dan wawancara direksi.

b. Tahapan Training “Upgrading Self Value”

1. Menemukan Passion

Passion adalah ketertarikan yang teramat sangat, hasrat, merasa hal tersebut penting dan bersedia menginvestasikan waktu dan tenaganya untuk hal tersebut (Vallerand, 2008). Dalam persiapan karier, menemukan passion penting untuk dilakukan di awal. Passion berkorelasi positif dengan kesehatan mental. Orang yang mengetahui dengan jelas passionnya dan bekerja sesuai passion cenderung lebih nyaman dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya (Forest et al., 2011). Karier yang paling tepat atau biasa dikenal dengan istilah Career Sweet Spot (CSS) merupakan perpaduan antara passion, skill, dan peluang karier yang ada (Collins, 2001). Oleh karena itu, langkah ini penting untuk dilakukan agar jobseeker dapat melamar pekerjaan yang memang tepat sesuai minat dan skill yang dimilikinya.

Proses mengenali diri dan menemukan passion merupakan proses panjang yang dilakukan seumur hidup. Untuk membantu Jobseeker menyadari arah passionnya dapat dilakukan melalui 4 aktivitas, antara lain :

- Asesmen diri

Salah satu alat asesmen diri yang dapat digunakan untuk mengenali passion adalah asesmen minat karier yang dikembangkan oleh Engineering Career Center. Asesmen ini disusun berdasarkan pengembangan dari teori Holland (1985) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian merupakan hasil interaksi antara factor internal dan eksternal. Berdasarkan interaksi itu, manusia belajar lebih menyukai kegiatan/ aktivitas tertentu yang kemudian melahirkan minat kuat pada hal

tersebut. Asesmen ini dapat mengungkap 6 kategori peminatan, antara lain : executor, thinker, creator, savior, persuader, dan organizer.

- Refleksi diri

Refleksi diri dilakukan melalui lembar aktivitas yang berisi berbagai pertanyaan yang mengarahkan peserta untuk melihat pola aktivitasnya selama ini dan aktivitas mana saja yang menarik baginya, menimbulkan rasa ingin tahu, dan membuatnya lupa waktu saat mengerjakan. Dari lembar refleksi diri ini, akan ditemukan tipe aktivitas yang menjadi minatnya.

- Mencari feedback

Peserta diajak untuk mencari *feedback* dari orang-orang di sekitarnya yang mengenalnya dengan cukup baik, dari mulai teman kuliah, rekan organisasi, dosen, maupun keluarga. Feedback yang ditanyakan berupa penilaian orang-orang terkait tentang kelebihan dan kekurangan peserta serta hal atau aktivitas apa yang menurut mereka selama ini diminati oleh peserta. Feedback ini diharapkan dapat menjadi data pendukung yang lebih objektif.

- Eksplorasi diri

Dalam tahap eksplorasi diri, peserta didorong untuk secara aktif mencoba berbagai hal baru untuk semakin menemukan minatnya.

c. Menentukan Pilihan Karier

Karier yang paling tepat atau biasa dikenal dengan istilah Career Sweet Spot (CSS) merupakan perpaduan antara passion, skill, dan peluang karier yang ada (Collins, 2001). Setelah menemukan passion, peserta diarahkan untuk mengenali berbagai karakteristik perusahaan dan mengenali berbagai gambaran pekerjaan yang terbuka untuk kualifikasi yang dimilikinya. Dalam tahap ini, peserta akan diajak menemukan *Career Sweet Spot* nya dan menyusun rencana tindakan untuk dapat mencapainya. Pada awal sesi, peserta akan dijelaskan secara singkat tentang karakteristik perusahaan, mulai dari perusahaan *start-up*, BUMN, Swasta Nasional-Multinasional, dan Instansi Pemerintah. Selanjutnya peserta diminta untuk berkelompok dan memilih 1 perusahaan dari masing-masing jenis perusahaan yang ada kemudian mencari tahu profil perusahaan tersebut secara mendalam dan mempresentasikannya di hadapan kelompok lainnya. Kegiatan ini diharapkan dapat memperluas wawasan peserta tentang perusahaan dan karakteristik karyawan yang dibutuhkannya sehingga peserta dapat lebih memahami perusahaan mana yang sesuai dengan karakteristik yang dimilikinya.

Setelah mengenali karakteristik perusahaan, peserta diminta untuk memilih 3 target perusahaan/ pekerjaan yang ingin dijadikan tujuan kariernya. Berdasarkan sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan, peserta diajak untuk melakukan analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, dan Threat) diri beserta rencana tindakan yang akan dilakukan untuk semakin meningkatkan peluang diterima di pekerjaan tersebut.

d. Menyusun *Personal Branding*

Personal branding adalah bagaimana kita mengemas dan mengkomunikasikan keterampilan dan potensi yang kita miliki (Kramer, 2012) Dalam tahap ini, peserta diajak untuk praktek merumuskan personal branding yang ingin dibangunnya dengan menggunakan personal branding canvas. Personal branding canvas terdiri dari 9 aspek, antara lain : value pribadi, keterampilan, pengalaman professional yang dimiliki, kontribusi yang akan diberikan, keunikan pribadi, media komunikasi yang digunakan untuk menampilkan kompetensi, target perusahaan, hal yang perlu dilakukan untuk mengkomunikasikan kompetensi yang dimiliki, keuntungan yang diperoleh jika *branding* ini berhasil.

1. Menampilkan Branding Diri dalam Proses Wawancara

Tahapan wawancara pada dasarnya merupakan proses “jual-beli”, dimana perusahaan memilih kandidat yang memiliki kualitas dan dapat berkontribusi pada perusahaan. Dalam tahap wawancara, perusahaan akan melihat 3 hal dari kandidat,

antara lain : kemampuan kerja (berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan), motivasi, dan kesesuaian dengan budaya perusahaan (Kramer, 2012). Oleh karena itu, penting bagi kandidat untuk menunjukkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya di hadapan perusahaan. Menurut Riddifort (2017), dalam interview tidak hanya aspek verbal (jawaban yang disampaikan) saja yang mempengaruhi pembentukan kesan, melainkan juga aspek non verbal (penampilan, sikap, ekspresi wajah, dll).

Dalam tahap ini, peserta akan diajarkan tentang jenis interview, pertanyaan yang sering muncul, dan bagaimana menampilkan kesan positif selama interview. Peserta diajak untuk mempersiapkan diri menghadapi interview dengan mengisi lembar kerja yang berisi pertanyaan interview. Selanjutnya, peserta akan dibagi dalam kelompok kecil (3 orang/ kelompok) untuk praktek interview dalam kelompok kecil. Di akhir proses pelatihan, peserta akan melalui simulasi interview dengan psikolog yang telah berpengalaman dalam proses seleksi selama minimal 2 tahun. Dari proses simulasi tersebut, peserta diberikan feedback berupa lembar penilaian interview dan hal-hal yang masih perlu ditingkatkan baik dari verbal maupun non verbalnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi terhadap efektivitas training “Upgrading Self Value”, dilakukan melalui 3 level evaluasi, yaitu :

a. Evaluasi Reaksi

Evaluasi tahap reaksi dilakukan melalui form kepuasan training yang diisi oleh peserta pada akhir pelatihan.

Tabel 2. Data evaluasi reaksi peserta

Aspek Evaluasi	Persentase
Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan	100%
Pemateri menguasai materi	100%
Sarana dan prasarana membuat saya nyaman	100%
Kepuasan terhadap proses training	100%

Berdasarkan data pada tabel 2, tampak bahwa kepuasan peserta terhadap pelaksanaan training, materi, pemateri, dan sarana adalah 100%.

b. Evaluasi Skill

Evaluasi keterampilan dilakukan melalui “ujian” praktek wawancara dengan para psikolog yang telah berpengalaman dalam melakukan proses seleksi selama minimal 2 tahun. Evaluasi ini dilakukan secara individual dan hasilnya diserahkan secara langsung pada peserta sebagai bahan evaluasi dan perbaikan diri. Adapun, aspek yang dievaluasi antara lain : kemampuan analitis, komunikasi, sikap selama wawancara, motivasi kerja, kerjasama, dan kepemimpinan. Hasilnya, rerata peserta memperoleh skor sedang.

c. Evaluasi Hasil

Evaluasi hasil dilakukan melalui self report peserta 1 bulan setelah training. Berdasarkan hasil evaluasi ini, 2 orang menyatakan sudah diterima di perusahaan yang menjadi targetnya, dan 2 orang lainnya masih dalam proses seleksi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan, training “Upgrading Self Value” cukup efektif dalam menyelesaikan tantangan yang dialami jobseeker dalam mencapai karier

impiannya. Namun, tentu saja kesediaan untuk mengembangkan diri dan terbukanya peluang karier merupakan faktor eksternal yang juga dapat mempengaruhi keberhasilan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Collins, J, C. 2001. Good to Great : Why Some Companies Make the Leap.. and Others Don't. HarperBusiness.
- Holland, John L. 1985. Making Vocational Choices : a Theory of Vocational Personalities and Work Environments. Psychological Assessment Resources, Inc.
- Kramer, E P. 2012. Active Interviewing : Branding, Selling, and Presenting Yourself to Win Your Next Job. Course Technology, Boston
- Riddiford, N. 2017. Communicating Effectively in a Job Interview : a Resource for newcomers to New Zealand. Language in the Workplace, New Zealand.
- Stredwick, J. 2005. An Introduction to Human Resource Management. Elsevier, Ltd., Oxford
- Vallerand, R.J. (2008). On the Psychology of Passion : in Search of What Makes People's Lives Most Worth Living. Canadian Psychology, 49, 1-13.