



Validitas dan Praktikalitas Kegiatan *career counseling* sebagai Model Pengembangan Layanan Bimbingan Karier di Politeknik Penerbangan Makassar

Validity and Practicality of Career Counselling Activities as a Career Guidance Service Development Model at Makassar Aviation Polytechnic

Kurniaty Atmia

Politeknik Penerbangan Makassar
kurniaty.atmia@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi kevalidan, dan kepraktisan kegiatan *career counseling* sebagai Pengembangan Model Layanan Bimbingan Karier di Politeknik Penerbangan Makassar. Penelitian ini menggunakan metode *research and development (R & D)* atau penelitian dan pengembangan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Politeknik Penerbangan Kota Makassar, Kampus II Salodong. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi data primer dan data sekunder. Program Konseling yang terencana dengan baik akan meningkatkan produktivitas dan peringkat kinerja, mengembangkan karir mentee serta mentor dan meningkatkan keragaman. Kegiatan *career counselling* ini merupakan upaya yang dilakukan oleh pengelola karir Poltekbang Makassar untuk menyempurnakan program *talent mapping*. Program ini dilakukan dengan melibatkan tenaga ahli profesional bidang psikologi karir. Penelitian ini menggunakan tes kepribadian untuk menilai efektivitas dan kapasitas intelektual dari program *career counseling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tes penilaian keterampilan taruna efektif dalam menilai sikap mereka terhadap lingkungan kerja dan mempengaruhi keberhasilan mereka di lapangan.

Kata Kunci: Bimbingan Karier, Pengembangan, program konseling

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the validity, and practicality of career counselling activities as a Career Guidance Service Model Development at Makassar Aviation Polytechnic. This research uses the research and development (R & D) method with a quantitative descriptive approach. The research location was at the Makassar City Aviation Polytechnic, Campus II Salodong. The type of data used in this research is a combination of primary data and secondary data. A well-planned counselling programme will improve productivity and performance ratings, develop the careers of mentees and mentors and increase diversity. This career counselling activity is an effort made by the Makassar Polytechnic career manager to perfect the talent mapping program. This programme is conducted by involving professional experts in the field of career psychology. This study used personality tests to assess the effectiveness and intellectual capacity of the career counselling programme. The results showed that the cadets' skills assessment test was effective in assessing their attitude towards the work environment and influencing their success in the field.

Keywords: Career Guidance, Development, counselling programme

PENDAHULUAN

Persoalan serapan alumni di dunia kerja selalu menjadi perbincangan hangat di ruang-ruang diskusi para akademisi di perguruan tinggi. Masalah ini tidak terlepas dari trend peningkatan data pengangguran terbuka yang berasal dari perguruan tinggi secara nasional. Persoalan ini tentunya menjadi warning bagi keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan



di perguruan tinggi. Situasi ini kemudian memantik sejumlah pertanyaan dan keraguan dari masyarakat terkait sistem kurikulum yang diterapkan di perguruan tinggi, apakah adaptif terhadap perkembangan lingkungan strategis yang berbasis pada industri 4.0, atau masih menggunakan kurikulum lama. Sementara pemerintah pusat yang menjadi garda terdepan dalam pengembangan sistem pembelajaran di perguruan tinggi punya tanggung jawab besar untuk mendorong kualitas alumni yang lebih kompetitif dan dibutuhkan di masyarakat. Dengan demikian, sinkronisasi antara kurikulum perguruan tinggi dengan kebutuhan tenaga kerja di dunia industri menjadi hal mutlak dilakukan untuk menyelamatkan nasib generasi muda di masa akan datang.

Pada akhirnya reputasi alumni perguruan tinggi yang berkiprah di tengah masyarakat menjadi taruhan terhadap penguatan citra perguruan tinggi. Pada kenyataannya tidak semua alumni mampu menikmati kesuksesan pasca menamatkan perkuliahan, tidak jarang kita mendengar informasi alumni yang masih menganggur bahkan bertahun-tahun lamanya tidak mampu memperoleh pekerjaan yang diinginkan (Afrida & Iskandar, 2017; Demissie et al., 2021; Meyer & Mncayi, 2021).

Kondisi yang sama dialami oleh Politeknik Penerbangan Makassar (Poltekbang) pada saat ini. Sebagai kampus vokasi dibawah naungan Kementerian Perhubungan, jumlah serapan alumni di dunia kerja seharusnya tidak lagi menjadi keraguan dan perdebatan di kampus ini. Apalagi kampus ini merupakan kampus kedinasan dibawah Kementerian Perhubungan yang memiliki koneksi di bidang perhubungan, seperti bandar udara atau maskapai penerbangan komersial di dalam dan luar negeri. Namun, pada kenyataannya persentase alumni yang terserap di dunia kerja dalam 6 (enam) tahun terakhir terus mengalami penurunan yang cukup signifikan, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1.

Kondisi Existing Serapan Alumni Poltekbang Makassar di Dunia Kerja, Tahun 2015-2022

Tahun	Jumlah Alumni	Terserap	Belum Terserap	Persentase Terserap
2015	115	115	0	100%
2016	91	91	0	100%
2017	141	141	0	100%
2018	115	111	4	95%
2019	117	101	16	86%
2020	182	123	59	68%
2021	212	90	122	43%
2022	187	73	114	39%
Jumlah	973	806	315	73%

Sumber: Bidang Ketarunaan, Alumni dan Kerjasama Poltekbang Makassar (data diolah), Tahun 2022

Data yang ditampilkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa selama kurun waktu 2018 sampai dengan 2022, serapan alumni Politeknik Penerbangan Makassar mengalami penurunan yang sangat drastis, bahkan angkanya mencapai 62 persen atau sebanyak 114 taruna yang tidak terserap di dunia kerja dari total 182 orang yang menamatkan pendidikannya di tahun 2020. Selain pengaruh pandemi covid-19 yang melanda negeri ini



sejak akhir tahun 2019, permintaan tenaga kerja dari dunia industri melandai cukup drastis. Namun demikian, pemulihan ekonomi yang dilakukan oleh pemerintah sehingga aktivitas ekonomi kembali menggeliat seharusnya menjadi catatan bagi *stackholders* di Politeknik Penerbangan Makassar untuk berbenah dan menyiapkan calon alumninya menghadapi persaingan di dunia kerja.

Hasil temuan (Rahman, Aulia; Mahmud, 2022) bahwa posisi taruna dan taruni akhir di perguruan tinggi berada pada tahapan peralihan *pre-occopution* menuju tahapan karir. Pada tahapan ini menjadi masa sulit bagi mereka karena dihadapkan pada fenomena yang nyata (dunia kerja). Untuk itu, taruna dan taruni perlu dibekali wawasan dan pemahaman tentang dunia kerja yang dimulai dari tahapan pengetahuan informasi kerja, pengambilan keputusan kerja, hingga kesiapan mereka menyesuaikan diri dengan etika dan budaya kerja, serta pengembangan diri setelah bekerja. *Soft skill* seperti ini hanya dapat diperoleh melalui layanan konseling dan bimbingan karir pada pusat pengembangan karir. Oleh karena itu, urgensi pusat pengembangan karir pada sebuah perguruan tinggi menjadi sangat krusial keberadaannya.

Penguatan lain dari urgensi bimbingan karir pada perguruan tinggi ditemukan oleh (Rahman, Aulia; Mahmud, 2022) pada taruna dan taruni kanada yang dianggap mampu mengembangkan karir hingga perubahan karir mereka setelah mengikuti proses bimbingan karir. Bagi mereka yang telah menghadapi proses bimbingan karir justru lebih siap, memiliki ketahanan karir, wawasan karir dan legitimasi perubahan karir sebagai salah satu *outcomes* dari hasil bimbingan karir. Berbeda halnya bagi mereka yang tidak mengikuti atau belum pernah mengikuti proses bimbingan karir yang sangat rentan dengan dampak perubahan lingkungan kerja.

Kebaruan (*novelty*) yang coba ditawarkan dalam penelitian ini sehingga memiliki perbedaan dengan hasil-hasil riset sebelumnya adalah *diversifikasi* model pengembangan karir dengan menggunakan pendekatan CPP (*career path progression*). Model ini sebenarnya masih sangat tabuh bagi pengelola karir di perguruan tinggi apalagi di kampus vokasi. Model ini banyak dikembangkan di perusahaan-perusahaan besar seperti perusahaan multinasional dan BUMN dalam merekrut dan mengembangkan kemampuan karyawan.

Model *career path progression* yang digunakan di Poltekbang merupakan modifikasi dari CPP yang diterapkan oleh beberapa perguruan tinggi lain yang memiliki kemampuan ekspolarasi terhadap berbagai persoalan perencanaan karir taruna yang diaplikasikan dalam bentuk kegiatan yang terprogram dan kegiatan yang tidak terprogram. Model ini diharapkan menjadi *prototype* atau *pilot project* bagi pusat pengelola karir pada perguruan tinggi vokasi khususnya dibawah Kementerian Perhubungan.

Penelitian ini, mencoba menyajikan diversifikasi model CPP yang berbeda dengan implementasi yang dilakukan pada perguruan tinggi lain. Model ini akan di ujicobakan melalui beberapa tahapan sampai pada penemuan sebuah model yang dianggap konsisten dan mampu mendorong peningkatan kompetensi taruna dan taruni di Poltekbang Makassar pada aspek pengenalan kemampuan diri mereka.

Tujuan penelitian ini ntuk mengevaluasi kevalidan, dan kepraktisan kegiatan *career counseling* sebagai Pengembangan Model Layanan Bimbingan Karir di Politeknik Penerbangan Makassar dan diharapkan memberikan sumbangsih pemikiran terhadap pengembangan model karir dalam menyiapkan taruna dan taruni menghadapi dunia kerja khususnya pada kampus vokasi.



KAJIAN PUSTAKA

Bimbingan karir sangat berpengaruh terhadap kematangan rencana karir yang menentukan kesuksesan di masa depan, (Rahma et al., 2021). Bimbingan ini akan mempersiapkan diri atau perencanaan karir bagi taruna dan taruni/taruna dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya. Dalam memilih lapangan kerja atau jabatan atau profesi tertentu, tentunya dibekali dengan berbagai soft skill dan membekali diri dengan pengetahuan terkait dunia kerja sehingga mereka benar-benar siap menghadapi dunia kerja atau memangku jabatan itu. Dilain sisi, mereka yang aktif melakukan proses perencanaan karir, akan mudah menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang mereka jalankan nantinya, (Afrida & Iskandar, 2017), (Pasmawati, 2018).

Secara umum Taruna Politeknik Penerbangan Makassar membutuhkan pengalaman kerja, pengetahuan bahasa Inggris dan keterampilan computer, ataupun softskill lainnya yang menunjang kinerja mereka di dunia kerja, selain ijazah universitas. Namun demikian, Politeknik Penerbangan Makassar dianggap belum memberikan soft skill yang optimal kepada taruna seperti program pelatihan computer, bahasa Inggris yang, academic writing, proses wawancara kerja yang dibutuhkan oleh taruna di pasar tenaga kerja. Pada akhirnya luaran mereka kurang memiliki keterampilan komunikasi dalam bahasa Inggris, keterampilan computer, ataupun kecakapan lainnya yang mewakili kriteria penting untuk pekerjaan. Oleh karena itu, peran lembaga karir di Politeknik Penerbangan Makassar menjadi sangat penting dioptimalkan fungsinya untuk memberikan pelatihan bagi para taruna dalam keterampilan tambahan untuk menyiapkan mereka menghadapi dunia kerja.

Kondisi perguruan tinggi khususnya Politeknik Penerbangan Makassar pada layanan pusat karir kurang memfasilitasi kebutuhan taruna dalam menuntaskan problem diri untuk mencapai kompetensi diri sebagai skill yang akan mengarahkan pada perencanaan karir yang efektif. Untuk itu dibutuhkan adanya program pengembangan sebagai wujud peningkatan kualitas layanan kepada taruna mencapai karakter yang tangguh dan siap kerja, (Kinash et al., 2017), (Rai et al., 2018), (Sagita et al., 2020), (Chung, 2020), (Layton et al., 2020), (Jarkawi, 2021).

Model pengembangan diri dan pemetaan bakat perlu dirancang sebagai bahan untuk mendesain Sumber Daya Manusia (SDM) di kampus-kampus vokasi dengan harapan mencapai karakter taruna yang diharapkan. Mencapai kualitas yang unggul juga perlu dilihat dari sisi kualitas pribadi yang tangguh dan mampu bersaing secara global dalam dunia kerja setelah mereka mendapatkan pekerjaan.

Faktor penentu dan penting dalam model manajemen karir adalah menemukan tujuan karir, namun relatif sedikit yang diketahui tentang faktor yang mempengaruhi tujuan karir, kapan dan bagaimana penetapan tujuan karir terjadi. Dengan demikian, penetapan target jangka pendek dan jangka panjang dalam pengembangan karir menjadi sangat penting dilakukan. Untuk hasil jangka pendek, identifikasi profesional secara positif berhubungan dengan tujuan ekstrinsik, tujuan intrinsik, dan memiliki tujuan yang yang jelas. Untuk hasil tujuan jangka panjang, identifikasi profesional secara positif berhubungan dengan tujuan ekstrinsik dan intrinsik, tetapi tidak dengan kualitas tujuan. Sebaliknya, dalam model tujuan jangka panjang, pendampingan psikososial berhubungan langsung dengan kualitas tujuan, (Greco & Kraimer, 2020).



Penelitian ini mencoba menguraikan dan melakukan uji coba secara komprehensif terhadap model career path progression pada pusat pengelola karir Politeknik Penerbangan Makassar kepada taruna yang berada di semester akhir. Pendekatan research and development sangat tepat digunakan untuk melakukan uji coba model yang diharapkan menghasilkan output yang menjadi prototype di kampus-kampus vokasi di Indonesia.

Career counseling

Struktur pendampingan memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi dan individu. Pendampingan terstruktur membutuhkan mentor dan anak didik untuk menetapkan tujuan dan sasaran bersama, dan bertemu secara teratur untuk membahas masalah dan memberikan umpan balik. Program Konseling yang terencana dengan baik akan meningkatkan produktivitas dan peringkat kinerja, mengembangkan karir mentee serta mentor dan meningkatkan keragaman. Mengembangkan program Konseling yang berharga membutuhkan anggaran, waktu, fasilitas, dan komitmen yang memadai dari para pemimpin bisnis. Faktor-faktor seperti struktur dan budaya meningkatkan hubungan Konseling (Magdalena, 2017).

Seorang mentor ditugaskan berdasarkan posisi struktural, kekuasaan dan status, yang menjaga segala sesuatunya tetap pada jalurnya dan memastikan penggunaan waktu yang efisien. Proses struktural ini sangat penting untuk mencapai pengembangan karir karyawan. Selanjutnya, budaya pendampingan memupuk, menyebarluaskan, dan memelihara pembelajaran sebagai bagian inti dari budaya organisasi. Budaya pendampingan memfasilitasi pembelajaran organisasi (Evans & Rothwell, 2019). Ini mendorong pertumbuhan, meningkatkan pembelajaran, memanfaatkan waktu secara efektif dan menekankan kemajuan karir. Williams (2020) meneliti peran moderasi budaya antara mentor dan hubungan anak didik. Bagian kedua dari kerangka teori mengevaluasi peran struktur dan budaya pendampingan antara fungsi pendampingan dan pengembangan karir

Tugas mentor adalah melindungi anak didik dari tugas yang tidak diinginkan dan politik internal, yang membantu mentee untuk berkonsentrasi pada pengembangan karir atau kemajuan. Mentor adalah pelatih yang memberikan saran, analisis dan umpan balik, dengan maksud untuk meningkatkan pengambilan keputusan, kecocokan organisasi dan keterampilan anak didik, sehingga dapat meningkatkan tingkat kompetensi yang, pada gilirannya, akan membantu dalam pengembangan karir. Mentor juga memaparkan anak didiknya kepada pembuat keputusan senior dan membantu mereka dalam menciptakan jaringan internal dan eksternal mereka sendiri yang menghasilkan pengembangan karir.

Mentor, sebagai konselor, mendengarkan pekerjaan anak didik serta masalah yang berhubungan dengan kehidupan dan membantu dia untuk mengambil keputusan yang benar yang meningkatkan karir mentee. Mentor juga berperan sebagai teman dan panutan bagi anak didik, yang mendorongnya untuk mencapai karir yang lebih tinggi. Juga ditemukan bahwa karyawan yang memiliki mentor mendapatkan promosi lebih cepat daripada mereka yang tidak memiliki mentor (Dreher dan Ash, 2019). Studi Arifeen (2020) mengungkapkan bahwa ada hubungan antara kemajuan karir yang lambat dan kurangnya mentor.

Penelitian ini memiliki diversifikasi dalam hal pengembangan *Career Path Progression (CPP)* yang telah banyak dikembangkan oleh peneliti sebelumnya, kemudian telah banyak diaplikasikan oleh lembaga pengelola karir pada kampus diluar negeri. Alasan ini yang kemudian menguatkan peneliti untuk menggunakan model ini karena dianggap lebih fleksibel dan mudah untuk digunakan oleh pengelola karir di Politeknik Penerbangan

Makassar yang diharapkan menjadi *pilot project* pengelolaan karir pada kampus vokasi di Indonesia. Oleh karena penelitian ini adalah penelitian terapan, maka pengembangan model CPP diarahkan pada kegiatan yang ter-program dan spesifik pada pengembangan *soft skill*.

Selanjutnya, proses awal pengembangan CPP dimulai dengan identifikasi terhadap bakat dan potensi diri taruna dan taruni sehingga ditemukan mapping terhadap talenta mereka atau yang kita sebut sebagai *talent mapping*. Hasil dari *talent mapping* ini digunakan untuk mengidentifikasi kemampuan taruna dan taruni dan berkaitan dengan perlakuan dalam proses mentoring dalam mengembangkan karir mereka. Proses Konseling karir (*career counseling*) ini menjadi kegiatan uji coba tahap pertama (*preliminary field testing*) untuk memberikan edukasi, pendampingan, peningkatan efektivitas perilaku dan sikap mental sesuai dengan kebutuhan kerja.

Langkah selanjutnya adalah memantau dan mengamati perkembangan taruna dan taruni untuk melihat perkembangan kemampuan mereka dalam kesiapan karir dari hasil konseling ini. Proses ini belum bersifat final, namun dilakukan koreksi jika ditemukan hal-hal yang tidak cocok dengan perkembangan kemampuan taruna dan taruni. Setelah dilakukan revisi terhadap pendekatan dalam proses

Setelah melakukan revisi terhadap rangkaian proses model CPP sehingga diperoleh formulasi dan sistem yang baik untuk dikembangkan di Politeknik Penerbangan Makassar dalam menyiapkan karir taruna dan taruni. Hasil dari revisi akhir model akan difinalkan diseminasi sebagai sebuah pendekatan baru (*prototype*) dalam pengembangan karir di kampus vokasi. Langkah terakhir dari proses pengembangan CPP di Politeknik Penerbangan Makassar adalah melakukan survei kepada taruna dan taruni yang telah mengikuti proses tahapan pengembangan karir. Hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan taruna dan taruni terhadap pengembangan CPP pada pusat pengembangan karir Politeknik Penerbangan Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *research and development* (R & D) atau penelitian dan pengembangan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah tentang efektivitas kegiatan *career counseling* yang diperoleh dari hasil *assessment*. Lokasi penelitian dilakukan di Politeknik Penerbangan Kota Makassar, Kampus II Salodong. . Subjek penelitian ini adalah seluruh taruna dan taruni di Politeknik Penerbangan Makassar yang terdiri dari empat program studi yakni Teknologi Pemeliharaan Pesawat Udara (TPPU), Manajemen Lalu Lintas Udara (MLLU), Teknologi Bandar Udara (TBU) dan Teknologi Navigasi Udara (TNU).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang secara langsung diambil dari objek penelitian, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian.

Untuk mengukur efektivitas kegiatan *career counseling* dengan menggunakan tes psikologi (*assessment test*) yang digunakan untuk mengukur aspek afektif dan kemampuan intelektual. Pengukuran tes *career counseling* melihat 2 (dua) aspek kematangan karir taruna dan taruni yang dilihat dari aspek sikap dan aspek kompetensi dengan pengukuran/indikator sebagai berikut:

Tabel 2.

Indikator Pengukuran Aspek Sikap Pada Hasil *Aessment Test Career Counseling*

Indikator	Kategori		
Keterlibatan	Tinggi	Sedang	Rendah
Kemandirian	Tinggi	Sedang	Rendah
Orientasi	Tinggi	Sedang	Rendah
Kompromi	Tinggi	Sedang	Rendah
Penentuan Keputusan	Tinggi	Sedang	Rendah

Sumber: (Zunker, 1986); (Patton & Lokan, 2001); (Riyadi, 2006).

Indikator pengukuran sikap taruna dan taruni dilakukan melalui test personal yang meliputi (1) keterlibatan taruna dan taruni yang memiliki respon positif untuk membicarakan, mendiskusikan dan memusyawarahkan pekerjaan sesuai keahlian mereka; (2) kemandirian taruna dan taruni yang positif untuk tidak bergantung pada orang tua/orang dewasa lainnya dalam menetapkan pilihan pekerjaan dalam bidang keahlian; (3) orientasi taruna dan taruni terhadap pekerjaan dalam bidang keahlian cenderung positif; (4) kompromi taruna dan taruni yang cenderung positif, adanya keluwesan atau kerelaan untuk menerima pendapat atau usulan dan berdiskusi dengan orang tua/orang dewasa lainnya mengenai pekerjaan dalam bidang keahlian; (5) penentuan keputusan dalam hal ini taruna dan taruni sudah menunjukkan adanya kepastian dalam mengambil keputusan, menentukan pilihan pekerjaan pada bidang keahlian.

Tabel 3.

Indikator Pengukuran Aspek Kompetensi Pada Hasil *Aessment Test Career Counseling*

Indikator	Kategori		
Pemahaman Diri	Tinggi	Sedang	Rendah
Informasi Pekerjaan	Tinggi	Sedang	Rendah
Pemilihan Pekerjaan	Tinggi	Sedang	Rendah
Perencanaan Pekerjaan	Tinggi	Sedang	Rendah
Pemecahan Masalah	Tinggi	Sedang	Rendah

Sumber: (Zunker, 1986); (Patton & Lokan, 2001); (Riyadi, 2006).

Kedua pengukuran test tersebut dilakukan untuk mengukur sejauhmana efektivitas pelaksanaan kegiatan *career counseling* yang dilakukan oleh pusat karir Poltekbang Makassar. Setelah melalui kedua *assessment test* tersebut, kemudian ditarik gambaran secara



general kematangan karir taruna dan taruni Poltekbang Makassar secara umum dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.

Gambaran Kematangan Karir Melalui *Assessment Test* Pada Aspek Sikap dan Kompetensi

Indikator	Interval
Matang	$X > 90$
Cukup Matang	$65 < X \leq 90$
Belum Matang	$X \leq 65$

Sumber: (Zunker, 1986); (Patton & Lokan, 2001); (Riyadi, 2006).

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil test kematangan karir menjadi rujukan pada pelaksanaan kegiatan *career counseling* sebagai uji coba pertama terhadap pengembangan model karir di Poltekbang Makassar. Hasil test ini sekaligus menjadi referensi terhadap efektivitas pelaksanaan kegiatan *career counseling* yang dijalankan oleh pusat karir Poltekbang Makassar untuk mendorong kesiapan karir bagi taruna dan taruni.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Kegiatan *Career Counseling*

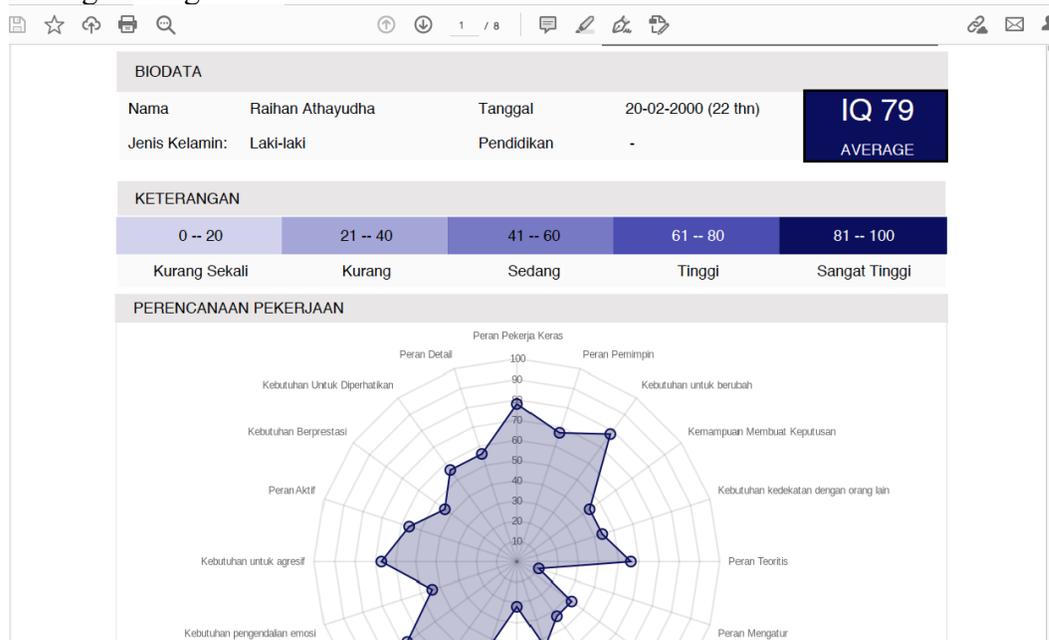
Hasil *assessment* yang dilakukan oleh taruna dan taruni pada kegiatan *talent mapping*, kemudian ditemukan beberapa kelemahan (instrumen dan data pada lampiran). Salah satu kelemahan yang paling menonjol adalah tidak adanya proses pendampingan terhadap perencanaan karir mereka. Dengan demikian, setelah mereka memperoleh hasil *assessment*, tidak ada tindak lanjut terhadap proses perbaikan terhadap kelemahan-kelemahan mereka sebagaimana ditunjukkan pada hasil *assessment* tersebut. Olehnya itu, proses pembenahan dilakukan oleh pusat pengembangan karir Poltekbang Makassar melalui upaya pendampingan melalui program *career counselling*.

Untuk mengoptimalkan kegiatan *career counselling*, maka intervensi program dilakukan melalui beberapa kegiatan seperti akses terhadap layanan karir pada aplikasi *skill academy* bagi peserta yang mengandung pelbagai penunjang *soft skill*, *pre-test* dan *post-test*, serta lembar kerja. Kemudian membuat grup kelas diskusi intensif yang membahas lebih dalam mengenai materi dengan pendamping dari konselor. Pada tahapan ini diharapkan memberikan layanan konseling berupa bimbingan karir serta *personal/interpersonal skill* oleh konselor. Langkah terakhir yang dilakukan pada tahapan ini adalah memperbanyak kegiatan webinar atau seminar terkait karir yang membahas isu-isu terkini terkait pekerjaan yang dibutuhkan saat ini dan disampaikan langsung oleh *experts career*, lalu ditutup dengan info lowongan pekerjaan yang dibagikan secara berkala oleh tim konseling.

Kegiatan *career counselling* ini merupakan upaya yang dilakukan oleh pengelola karir Poltekbang Makassar untuk menyempurnakan program *talent mapping*. Program ini dilakukan dengan melibatkan tenaga ahli profesional bidang psikologi karir. Kegiatan ini menjadi bagian dari evaluasi kegiatan *talent mapping* yang telah dilakukan pada *field test* pertama, dan setelah dilakukan analisis kemudian disimpulkan bahwa kegiatan bimbingan

karir bukanlah kegiatan insidental semata yang hanya dilaksanakan jika taruna dan taruni menghadapi persoalan. Proses perencanaan karir harus berlangsung secara kontinue dengan perencanaan yang matang. Bimbingan karir yang efektif seyogyanya bisa merubah kematangan karir ke arah yang lebih matang, (Hall, 2006), (Hall, 2006), (Hall, 2006), (Hall, 2006).

Indikator seseorang yang memiliki perencanaan karir yang baik biasanya ditandai dengan ciri seperti memiliki (1) pemahaman terhadap dunia kerja, (2) minat dan bakat khusus terhadap dunia kerja tertentu, (3) kepribadian dan nilai-nilai berkaitan dengan karir. Untuk mewujudkan kriteria tersebut, tentu dibutuhkan program terencana pada kegiatan konseling karir. Olehnya itu, dibutuhkan pengukuran kinerja untuk melihat efektivitas pelaksanaan *career counseling*. Sebagaimana telah diuraikan pada metode penelitian bahwa untuk mengukur efektivitas kegiatan *career counseling* digunakan tes psikologi (*assessment test*) untuk mengukur aspek afektif dan kemampuan intelektual yang umumnya dikenal dengan nama tes kepribadian (*personality tests*). Jenis tes ini melihat 2 (dua) aspek kematangan karir taruna dan taruni yakni aspek sikap dan aspek kompetensi dengan pengukuran/indikator masing-masing.



Gambar 1. Hasil *Assessment Test* Aspek Kompetensi Salah Satu Taruna Poltekbang Makassar (data diolah), Tahun 2023

Penilaian terhadap aspek sikap menjadi salah satu konsen perbaikan yang dilakukan oleh Pusat Pengembangan Karir Poltekbang Makassar. Aspek ini menjadi indikator utama untuk menilai kesiapan taruna dan taruni memasuki dunia kerja dan mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam karir. *Attitude* dalam dunia kerja mencerminkan sikap dan perilaku yang ditunjukkan dalam berbicara, bertindak, dan memperlakukan orang lain. Asement yang dilakukan pada aspek ini menilai 5 (lima) indikator yang dimiliki oleh taruna dan taruni seperti aspek keterlibatan, kemandirian, orientasi, kompromi dan pengambilan keputusan. Rekapitulasi hasil *assessment test* pada aspek sikap dan kompetensi sebagaimana



ditunjukkan pada gambar di atas menjadi hasil dari kegiatan *career counseling* secara agregat terhadap taruna dan taruni yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil dari tes ini menghasilkan kesimpulan melalui penilaian terhadap aspek sikap dan kompetensi yang terangkum dalam 3 (tiga) kategori, yakni kategori tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 5.
Rekapitulasi Gambaran Kematangan Karir Taruna dan Taruni Poltekbang Makassar Pada Aspek Sikap (Distribusi Data Pada Lampiran)

No	Indikator	Rerata Skor/Indikator
1	Keterlibatan	71.15
2	Kemandirian	64.42
3	Orientasi	63.46
4	Kompromi	69.23
5	Penentuan Keputusan	65.38
	Rerata Skor	66.73

Sumber: Hasil Pengumpulan Data Primer (data diolah), Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, rerata total skor untuk penilaian sikap taruna dan taruni Poltekbang Makassar berada pada kategori sedang atau cukup matang dengan rata-rata skor mencapai 66,73 persen. Skor ini tentu masih cukup rendah untuk menuju fase kematangan sikap yang memiliki ambang batas 90 persen. Bahkan perolehan skor rata-rata aspek sikap ini mendekati ambang batas bawah untuk kategori cukup matang, atau mendekati kategori belum matang. Hasil ini tentu menjadi catatan bagi Pengelola layanan bimbingan Karir Poltekbang Makassar dalam menyiapkan program perencanaan karir bagi alumninya khususnya terkait kegiatan *career counseling* yang masih memiliki banyak kelemahan.

Pada penilaian aspek sikap indikator pengukurannya dilakukan melalui test personal (*personal test*) untuk beberapa kategori penilaian seperti keterlibatan, kemandirian, orientasi, kompromi dan penentuan keputusan. Pada aspek keterlibatan menjadi nilai tertinggi dari seluruh penilaian aspek sikap dengan nilai rata-rata mencapai 71,15 persen (rekapitulasi data pada lampiran). Indikator dari penilaian aspek keterlibatan taruna dan taruni adalah memiliki respon positif untuk mendiskusikan dan memusyawarahkan pekerjaan sesuai keahlian mereka

Penilaian pada aspek kemandirian taruna dan taruni adalah sikap positif untuk tidak bergantung pada orang tua/orang dewasa lainnya dalam menetapkan pilihan pekerjaan dalam bidang keahlian. Hasil penilaian ini adalah 64,42 persen dan masuk pada kategori belum matang. Aspek ini menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki atau tidaknya ketekunan, motivasi kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi, misalnya sikap malas, ceroboh atau sebaliknya sangat disiplin dan dapat diandalkan. Dengan demikian, rata-rata skor yang diperoleh ini menjadi catatan untuk perbaikan dalam kegiatan *career counseling* yang lebih menekankan pada aspek kemandirian.

Selanjutnya, pada penilaian aspek orientasi diperoleh rata-rata penilaian 63,46 persen. Aspek ini menjadi perolehan terendah yang diperoleh oleh taruna dan taruni Poltekbang



Makassar pada penilaian terhadap sikap dengan rata-rata skor masuk kategori belum matang. Torehan hasil ini tentu menjadi titik lemah taruna dan taruni Poltekbang Makassar sekaligus menjadi tantangan untuk melakukan pembenahan dalam menguatkan sikap positif terhadap bidang keahlian. Seorang karyawan yang profesional tentunya berorientasi kepada masa depan, sehingga mereka memiliki keahlian dalam mengantisipasi perkembangan lingkungan yang ada di depannya. Sikap seperti ini menjadi bagian dari sikap professional yang perlu ditanamkan ketika melakukan pekerjaan.

Aspek selanjutnya yang menjadi penilaian aspek sikap adalah kompromi yang ditunjukkan dengan kecenderungan bersikap positif, adanya keluwesan atau kerelaan untuk menerima pendapat atau usulan dan berdiskusi dengan orang lain mengenai pekerjaan dalam bidang keahlian. Sementara skor yang diterima pada aspek ini adalah 69,23 persen dan masuk kategori cukup matang. Meskipun demikian, perolehan ini masih jauh dari ambang batas fase kematangan yang memiliki skor mencapai 90 persen. Aspek ini berkaitan dengan konsep untuk mendapatkan kesepakatan bersama melalui komunikasi yang terjadi antara pihak-pihak yang bersangkutan. Kompromi ini dilakukan sebab terjadi perbedaan pendapat atau silang pendapat yang mana harus diselesaikan dengan membuat sebuah kesepakatan baru, yang tentu saja kesepakatan baru tersebut harus menguntungkan dua belah pihak. Dengan demikian, kompromi dapat didefinisikan sebagai proses negosiasi atau perundingan yang saling memberikan dan menerima pendapat secara konsisten.

Terakhir adalah penentuan keputusan yang menunjukkan adanya kepastian dalam mengambil keputusan, menentukan pilihan pekerjaan pada bidang keahlian. Jumlah skor pada aspek ini mencapai 65,38 persen, atau berada pada ambang batas terendah pada kategori cukup matang. Pengambilan keputusan ini merupakan proses pemilihan suatu alternatif untuk memastikan keberlangsungan sebuah organisasi. Dalam proses tersebut, organisasi harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pengambilan keputusan. Faktor internal contohnya sumber daya yang diperlukan oleh organisasi untuk pengambilan keputusan dengan baik, sementara faktor eksternal meliputi situasi dan kondisi lingkungan di luar organisasi yang akan berdampak pada pengambilan keputusan. Perolehan skor ini tentu menjadi catatan bagi Pengeola Pusat Karir Poltekang Makassar untuk melakukan pembenahan melalui keberlanjutan kegiatan *career counseling* yang lebih tajam pada aspek sikap.

Dalam dunia kerja, kompetensi akan selalu berbanding lurus atau proporsional dengan perkembangan suatu perusahaan. Berdasarkan fakta tersebut, semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki perusahaan, semakin tinggi pula peluang mereka untuk mencapai tujuan utamanya. Di sisi lain, kompetensi juga dapat membantu perusahaan untuk memahami kualitas kerja karyawan. Hasilnya, bila memang tidak memuaskan, perusahaan dapat menyediakan langkah untuk memperbaiki kualitas kerja karyawan. Dengan itu, produktivitas meningkat, dan perusahaan bisa mencapai visi dan misi mereka dengan cepat.

Tabel 6. Rekapitulasi Gambaran Kematangan Karir Taruna dan Taruni Poltekbang Makassar Pada Aspek Kompetensi (Distribusi Data Pada Lampiran)

No	Indikator	Rerata Skor/Indikator
1	Pemahaman Diri	78.85



2	Informasi Pekerjaan	88.46
3	Pemilihan Pekerjaan	82.69
4	Perencanaan Pekerjaan	82.69
5	Pemecahan Masalah	78.85
	Rerata Skor	82.31

Sumber: Hasil Pengumpulan Data Primer (data diolah), Tahun 2023

Ketercapaian aspek kompetensi taruna dan taruni Poltekbang Makassar sudah cukup matang dengan skor 82,31 persen. Skor ini sudah mendekati kategori matang sebagai calon karyawan di dunia industri. Meski demikian, masih ada celah sebesar 7,69 persen untuk ruang pembenahan bagi Poltekbang Makassar untuk mendorong peningkatan kompetensi taruna dan taruni menuju fase matang. Proses ini bisa dimaksimalkan dengan mengikuti berbagai kegiatan training, seminar karir, atau terlibat dalam sebuah project. Proses konseling karir telah menjadi bagian dari proses ini sehingga diperoleh hasil yang cukup baik, hanya saja perlu penekanan terhadap beberapa kelemahan pada kegiatan ini seperti aspek pemecahan masalah yang menjadi penilaian terendah pada aspek kompetensi dengan skor 78,85 persen.

Dalam sebuah studi di Amerika Serikat, (Hall, 2006), diperoleh data 90 persen kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi cenderung disebabkan oleh perilaku buruk karyawan itu sendiri. Perilaku ini seperti tidak memiliki rasa tanggung jawab, tidak jujur, dan memiliki hubungan interpersonal yang buruk. Padahal dalam dunia kerja, hardskill memang dibutuhkan, namun hardskill masih bisa diasah dengan latihan dan pengalaman, sedangkan memiliki good attitude sulit diubah. Bukan karena bawaan dari lahir, tetapi seseorang memiliki kepribadian atau sifat tertentu yang sulit diubah secara signifikan dikarenakan sudah memiliki suatu kebiasaan.

Selain itu, dampak dari attitude ini meluas pada karyawan suatu perusahaan yang menjadi cerminan produk maupun brand image perusahaan tersebut. Bisa dibayangkan, bila attitude karyawan dan karyawan buruk, tentu saja akan mempengaruhi bagaimana citra perusahaan di mata para partner atau kliennya. Dengan demikian, pihak perusahaan tidak hanya menilai karyawan dari segi kinerja saja, tetapi juga dari attitude yang dimilikinya. Perusahaan akan lebih mempertahankan karyawan yang memiliki attitude bagus, dibandingkan mereka yang berkinerja baik namun memiliki sikap buruk.

Politeknik Penerbangan Makassar adalah perguruan tinggi dibawah naungan Kementerian Perhubungan dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Kementerian Perhubungan. Politeknik Penerbangan Makassar yang sebelumnya adalah Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Makassar/ATKP Makassar merupakan pendidikan tinggi dengan tugas pokok melaksanakan pendidikan profesional program diploma bidang keahlian teknik dan keselamatan penerbangan yang terbuka bagi umum. Dalam derap langkah Politeknik Penerbangan Makassar untuk memenuhi kebutuhan tenaga Ahli di bidang penerbangan khususnya Terampil dan Ahli Teknik dan Keselamatan Penerbangan, sejak tahun 2001 sampai September 2006, Politeknik Penerbangan Makassar telah meluluskan kurang lebih 548 peserta didik dalam berbagai jenjang program Diklat Pembentukan maupun Diklat Teknis Penerbangan.



Berdasarkan visi dan misi ini kemudian Poltekbang Makassar melakukan pembenahan dalam berbagai aspek, terutama kualitas lulusannya. Sehubungan dengan ini, maka penelitian ini sangat diharapkan melahirkan rekomendasi yang menjadi bagian dari upaya perguruan tinggi ini untuk memperbaiki sistem perencanaan dan pengelolaan karir sehingga taruna dan taruni mampu bersaing di tingkat global. Upaya ini tentunya dibarengi dengan ketersediaan SDM yang mumpuni serta masukan dari seluruh stakeholders terutama pengguna alumni dan mitra lainnya yang diharapkan menjadi bagian dari perbaikan kurikulum.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyelidiki efektivitas program *career counseling* dalam meningkatkan keterampilan taruna. Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan efektivitas program-program tersebut melalui berbagai kegiatan, seperti aplikasi akademi keterampilan, pre-test dan post-test, dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan tes kepribadian untuk menilai efektivitas dan kapasitas intelektual dari program *career counseling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tes penilaian keterampilan taruna efektif dalam menilai sikap mereka terhadap lingkungan kerja dan mempengaruhi keberhasilan mereka di lapangan. Studi ini menyimpulkan bahwa program *career counseling* dapat bermanfaat dalam meningkatkan keterampilan, yang mengarah pada kepuasan kerja dan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan bahwa program *career counseling* dapat bermanfaat dalam meningkatkan keterampilan taruna dan taruni.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Y., & Iskandar, R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pusat Karir Di Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 2 No 2.
- Chung, W.-C. (2020). Development and Validation of the Assessment Scale for Art Competition. *Sports Science*, 37(2), 83–93. <https://doi.org/10.46394/iss.37.2.8>
- Demissie, M. M., Herut, A. H., Yimer, B. M., Bareke, M. L., Agezew, B. H., Dedho, N. H., & Lebeta, M. F. (2021). Graduates' Unemployment and Associated Factors in Ethiopia: Analysis of Higher Education Graduates' Perspectives. *Education Research International*, 2021, 4638264. <https://doi.org/10.1155/2021/4638264>
- Greco, L. M., & Kraimer, M. L. (2020). Goal-setting in the career management process: An identity theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 40–57. <https://doi.org/10.1037/apl0000424>
- Hall, H. B. (2006). Contribution to the International Encyclopedia of the Social Sciences, second edition—Research and Development. *Contribution to the International Encyclopedia of the Social Sciences, Second Edition, December 2006*, 1–6.
- Jarkawi, H. (2021). *Planning a Friendly Career of Students Through Strategy Approach in Smk Shuhada Banjarmasin*.
- Kinash, S., Crane, L., Capper, J., Young, M., & Stark, A. (2017). When do university students and graduates know what careers they want: A research-derived framework. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 8(1), 3–21. <https://doi.org/10.21153/jtlge2017vol8no1art584>
- Layton, R. L., Micoli, K. J., Vanderford, N. L., Solberg, V. S. H., Jahangir, A. E., Hall, J. D., & Ponder, C. A. (2020). Career planning courses increase career readiness of graduate



- and postdoctoral trainees. *F1000Research*, 9, 1–51.
<https://doi.org/10.12688/f1000research.26025.1>
- Meyer, D. F., & Mncayi, P. (2021). An analysis of underemployment among young graduates: The case of a higher education institution in South Africa. *Economies*, 9(4), 1–16. <https://doi.org/10.3390/economies9040196>
- Pasmawati, H. (2018). Urgensi Bimbingan Karier di Perguruan Tinggi Untuk membantu Kesiapan mahasiswa Tahun Akhir Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, 18(1), 1. <https://doi.org/10.29300/syr.v18i1.1243>
- Rahma, F., Yusuf, A. M., & Afdal, A. (2021). Bimbingan dan Konseling Karir di Perguruan Tinggi. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 6(2), 133–139.
- Rahman, Aulia; Mahmud, A. K. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9 No. 1 Januari 2022 E - ISSN Article Info Article History: Keyword : 9(1), 33–43.
- Rai, N. G. M., Savitri, E. D., & Ratu, A. (2018). Pengembangan Layanan Pusat Karir sebagai Strategi Membentuk Karakter yang Tangguh dalam Membangun Perencanaan Karir Mahasiswa Di Era Revolusi Industry 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 139. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4433>
- Sagita, M. P., Hami, A. El, & Hinduan, Z. R. (2020). Development of Indonesian Work Readiness Scale on Fresh Graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 297–314. <https://doi.org/10.14710/jp.19.3.297-314>
- Whitaker, N. (2017). *The Effects of Unemployment on College Graduates*. 1–10.