



Pelatihan Perencanaan dan Pengembangan Karier Untuk Meningkatkan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir

Aprianus Paskalius Taboen^{1*}, Olaf Tri Wilopo Simanjuntak², Midian Immanuel Sihombing³

¹Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nusa Cendana, Jl. Adi Sucipto Penfui, Kupang, 85001

²Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nusa Cendana, Jl. Adi Sucipto Penfui, Kupang, 85001

³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Jl. Adi Sucipto Penfui, Kupang, 85001

*Email korespondensi: aprianus_taboen@staf.undana.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received: 30 Jun 2025

Accepted: 11 Oct 2025

Published: 30 Nov 2025

Kata kunci:

Kesiapan Kerja;
Pelatihan Karier;
Pengembangan Diri;
Mahasiswa Tingkat Akhir.

ABSTRACT

Background: Rendahnya kesiapan lulusan perguruan tinggi dalam menghadapi dunia kerja menjadi tantangan yang memerlukan solusi strategis. Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir melalui pelatihan Perencanaan dan Pengembangan Karier. **Metode:** Kegiatan melibatkan 52 mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Nusa Cendana dan dilaksanakan dengan pendekatan andragogi serta pelatihan berbasis kompetensi. Pelaksanaan kegiatan meliputi *pre-test*, penyampaian materi tentang mindset, etika, dan motivasi kerja, simulasi psikotes dan wawancara, diskusi interaktif, serta evaluasi reflektif. **Hasil:** Pelatihan ini menunjukkan peningkatan signifikan pada pemahaman mahasiswa tentang perencanaan karier dan kesiapan kerja, dengan rata-rata skor *pre-test* sebesar 48,2% meningkat menjadi 82,7% pada *post-test*. Kegiatan juga memperkuat kesadaran diri, kepercayaan diri, serta kompetensi adaptif dan reflektif mahasiswa dalam menghadapi proses rekrutmen dan dinamika dunia kerja. **Kesimpulan:** Program ini merupakan kontribusi nyata sivitas akademika dalam mempersiapkan lulusan yang kompeten, proaktif, dan berdaya saing. Pelatihan Perencanaan dan Pengembangan Karier terbukti relevan untuk diadopsi secara lebih luas sebagai strategi peningkatan kesiapan kerja mahasiswa di berbagai perguruan tinggi.

ABSTRACT

Keyword:

Career Planning;
Final-Year Students;
Job Readiness;
Self-Development.

Background: The low readiness of university graduates to enter the workforce remains a critical challenge that requires strategic solutions. This Community Service Program (CSP) aims to enhance the job readiness of final-year students through Career Planning and Development training. **Method:** The program involved 52 students from the Business Administration Study Program at Nusa Cendana University and was conducted using an andragogical approach combined with competency-based training. The implementation included a *pre-test*, sessions on mindset, ethics, and work motivation, psychotest and interview simulations, interactive discussions, and reflective evaluations. **Result:** The training showed a significant improvement in students' understanding of career planning and job readiness, with the average *pre-test* score of 48.2% increasing to 82.7% in the *post-test*. The activity also strengthened students' self-awareness, confidence, and adaptive-reflective

competencies in facing recruitment processes and workplace dynamics. **Conclusion:** This program serves as a tangible contribution of the academic community in preparing competent, proactive, and competitive graduates. The Career Planning and Development training has proven relevant to be adopted more widely as a strategic model to improve students' job readiness across higher education institutions.



© 2024 by authors. Lisensi Jurnal Solma, UHAMKA, Jakarta. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution (CC-BY) license.

PENDAHULUAN

Perencanaan karier merupakan aspek krusial dalam proses transisi mahasiswa dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Mahasiswa tingkat akhir sering menghadapi tantangan dalam menentukan arah karier akibat keterbatasan pemahaman terhadap potensi diri, dinamika industri, serta keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja (Yorke, 2006). Hal ini berdampak pada tingginya masa tunggu lulusan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai. Proses perencanaan karier yang matang diperlukan guna membekali mahasiswa, tidak hanya dengan kemampuan akademik, tetapi juga dengan keterampilan pengembangan diri, kesiapan kerja, serta wawasan kewirausahaan.

Berdasarkan data *tracer study internal* Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Nusa Cendana (UNDANA), dari 140 alumni lulusan tahun 2019–2023, hanya 19,3% yang memperoleh pekerjaan sebelum lulus, 29,3% dalam waktu kurang dari 6 bulan, sementara 23,6% menunggu lebih dari 6 bulan, dan 28,6% lainnya masih aktif mencari pekerjaan. Fenomena ini bukan hanya menjadi tantangan bagi lulusan, tetapi juga bagi institusi pendidikan tinggi yang memiliki tanggung jawab dalam mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

Angka pengangguran terdidik yang tinggi di Indonesia menjadi sorotan nasional. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Februari 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk lulusan pendidikan tinggi berada pada angka 6,18%, lebih tinggi dibanding lulusan SMA dan SMP. Salah satu penyebab utamanya adalah rendahnya kesiapan lulusan dalam menghadapi dunia kerja dikarenakan minimnya perencanaan karier sejak dini. Hal ini selaras dengan temuan Helsa Nasution (2019), yang menyatakan bahwa tidak adanya perencanaan karier yang terstruktur, dapat menyebabkan lulusan kehilangan arah dan gagal beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja.

Untuk melengkapi dan mengkonfirmasi kembali data kuantitatif yang ada, tim pengabdian yang terdiri dari 8 orang melakukan wawancara eksploratif terhadap sepuluh mahasiswa tingkat akhir yang telah menyelesaikan masa studi di Program Studi Administrasi Bisnis UNDANA. Wawancara tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum memiliki rencana karier yang konkret. Banyak di antara mereka yang belum mengetahui jenis perusahaan atau posisi pekerjaan yang ingin dituju, bahkan belum melakukan eksplorasi potensi diri secara maksimal. Selain itu, hasil wawancara ini juga menjadi refleksi penting bagi tim pengabdi. Urgensi kegiatan ini tidak hanya bermanfaat bagi mahasiswa sebagai sasaran program, tetapi juga bagi tim pengabdi untuk mengembangkan kapasitas dalam merancang intervensi yang relevan dengan

kebutuhan nyata di lapangan, serta memastikan kegiatan pengabdian memberikan kontribusi langsung bagi peningkatan mutu lulusan di perguruan tinggi.

Salah satu fondasi penting dalam perencanaan karier adalah kemampuan eksplorasi diri, yaitu proses mengenali karakteristik personal, minat, nilai, serta kecocokan dengan berbagai alternatif lingkungan kerja (Holland, 1997). Eksplorasi karier ini memberikan kesempatan kepada individu untuk memetakan potensi diri dan mengaitkannya dengan peluang yang tersedia di pasar kerja. Informasi karier yang akurat dan relevan sangat diperlukan agar mahasiswa dapat mengambil keputusan karier yang bijak dan terarah (Gati & Asulin, 2011).

Sebagai bentuk respons terhadap urgensi peningkatan kesiapan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir, tim dosen Program Studi Administrasi Bisnis dan Program Studi Sosiologi FISIP Universitas Nusa Cendana bekerja sama dengan Himpunan Mahasiswa (HIMA) menyelenggarakan kegiatan pelatihan bertema "Pelatihan Perencanaan dan Pengembangan Karier untuk Meningkatkan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja bagi Mahasiswa Tingkat Akhir." Kegiatan ini diikuti oleh 52 peserta dan dirancang secara komprehensif untuk membekali mahasiswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dalam merencanakan serta mengembangkan karier yang sesuai dengan potensi dan minat masing-masing individu.

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada mahasiswa mengenai pentingnya perencanaan karier sejak dini, melatih keterampilan praktis dalam merumuskan strategi pengembangan diri, serta mendorong mahasiswa untuk lebih percaya diri, adaptif, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis.

Pelatihan ini mencakup berbagai sesi, seperti penyampaian materi oleh narasumber praktisi dan akademisi, diskusi interaktif, eksplorasi minat dan bakat, serta simulasi perencanaan karier berbasis data dan realita pasar kerja. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk membantu mahasiswa mengenali karakteristik personal dan kompetensi yang dimiliki, memahami dinamika dunia kerja, serta membangun kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karier secara mandiri dan strategis.

Kegiatan ini juga menekankan pentingnya kolaborasi, komunikasi, dan kemampuan berpikir kritis yang merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja abad ke-21. Mahasiswa dilatih untuk bekerja dalam tim, berbagi pandangan, serta memberi dan menerima umpan balik yang membangun, sehingga terbentuk lingkungan belajar yang aktif dan partisipatif. Pelatihan ini tidak hanya ditujukan untuk mempercepat masa transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja, tetapi juga untuk membentuk pola pikir yang proaktif, inovatif, dan berorientasi pada solusi.

Melalui pendekatan yang terstruktur dan kontekstual, kegiatan ini diharapkan menjadi salah satu strategi konkret dalam menjawab tantangan tingginya masa tunggu kerja lulusan, sekaligus memperkuat kapasitas mahasiswa Prodi Administrasi Bisnis UNDANA untuk menjadi sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan siap berkontribusi di dunia profesional maupun masyarakat luas.

Dengan demikian, pelatihan perencanaan dan pengembangan karier ini dirancang sebagai bentuk kontribusi sivitas akademika, khususnya dosen, dalam mempersiapkan mahasiswa secara holistik. Program ini diharapkan tidak hanya menjadi media pendukung dalam pengambilan

keputusan karier, tetapi juga sebagai strategi preventif terhadap meningkatnya masa tunggu kerja lulusan dan ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia industri.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang berjudul "Pelatihan Perencanaan dan Pengembangan Karier untuk Meningkatkan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja bagi Mahasiswa Tingkat Akhir" dilaksanakan melalui pendekatan sistematis dan bertahap. Kegiatan ini bersifat mandiri dan dilaksanakan oleh dua orang dosen yang bekerja sama. Kegiatan ini disusun secara sistematis melalui rangkaian tahapan persiapan hingga pelaksanaan dalam kurun waktu dua bulan, dimulai pada April 2025 dan berakhir dengan pelaksanaan kegiatan inti pada Mei 2025.

Pada bulan April 2025, tim pengabdi memulai tahap persiapan dengan menyusun proposal kegiatan yang memuat latar belakang, tujuan, metode, serta rancangan program pelatihan. Tahap ini juga mencakup penyusunan modul pelatihan, instrumen evaluasi berupa *pre-test* dan *post-test*, serta rancangan jadwal kegiatan.

Seiring dengan penyusunan materi, tim juga melaksanakan koordinasi administratif, seperti pengurusan perizinan penggunaan fasilitas, penyusunan surat tugas, serta komunikasi dengan Program Studi Administrasi Bisnis dan Himpunan Mahasiswa (HIMA) yang mendukung pelaksanaan kegiatan. Pada tahap ini, dilakukan pula sosialisasi singkat dan rekrutmen peserta.

Pelatihan difokuskan pada penguatan kesiapan kerja melalui sesi-sesi seperti identifikasi kesiapan, pengembangan diri dan etika profesional, serta simulasi wawancara, dengan landasan teori pendidikan orang dewasa (andragogi) dan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi.

Secara metodologis, seluruh rangkaian disusun dalam lima tahap terintegrasi untuk memberikan pembelajaran komprehensif dan keterampilan praktis guna mendukung transisi ke dunia profesional. Berikut uraian tahapan pelaksanaan kegiatan dan acuan teoretis yang mendasarinya:

Diagnostik Awal (*Pre-test*)

Kegiatan diawali dengan *pre-test* untuk mengukur pengetahuan awal peserta terkait perencanaan karier. Hasilnya digunakan sebagai dasar penyusunan materi dan evaluasi efektivitas pelatihan melalui perbandingan dengan *post-test*. Sesuai teori andragogi (Knowles, 1984), *pre-test* membangun kesadaran peserta tentang pentingnya pembelajaran (Brookfield, 1986).

Materi Dasar (Mindset, Etika, dan Motivasi)

Peserta dibekali pemahaman tentang perubahan pola pikir pasca-kampus, etika kerja, dan motivasi diri. Tujuannya membentuk kesiapan mental dan sikap adaptif. Penguatan ini meningkatkan *self-efficacy* (Bandura, 1997) dan kesadaran moral sesuai etika deontologis.

Latihan Praktis (Psikotes dan Wawancara)

Disampaikan teknik menghadapi psikotes dan wawancara melalui metode interaktif dan simulasi. Pendekatan ini menekankan pengalaman nyata, sesuai prinsip experiential learning (Kolb, 1984) dan penilaian kompetensi perilaku (Spencer & Spencer, 1993).

Diskusi Interaktif

Sesi tanya jawab mendorong peserta aktif memahami materi dan berpikir kritis. Berdasarkan teori [Vygotsky \(1978\)](#), interaksi sosial melalui diskusi memperkuat pembelajaran dalam zona perkembangan optimal (ZPD).

Evaluasi dan Refleksi

Kegiatan ditutup dengan evaluasi melalui kuesioner dan umpan balik peserta, berfokus pada kepuasan dan peningkatan pengetahuan. Evaluasi mengacu pada dua level awal model [Kirkpatrick \(1998\)](#) dan pendekatan reflective learning ([Dewey, 1933](#)) agar hasil pelatihan lebih bermakna dan aplikatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kegiatan Pelatihan Perencanaan dan Pengembangan Karier

Kegiatan pelatihan ini dilaksanakan pada 23 Mei 2025 di Laboratorium Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Cendana, dengan melibatkan 52 mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis yang sedang berada pada tahap akhir studi. Acara dibuat dalam dua sesi. Sesi pertama dimulai pada pukul 09.00–11.00 WITA dan sesi kedua dimulai pada pukul 14.00-16.00 WITA. Pelaksanaannya kedua sesi diawali dengan tahap persiapan, registrasi, dan penayangan video pengantar yang dirancang untuk membangun pemahaman awal peserta mengenai pentingnya perencanaan karier dalam memasuki dunia kerja. Setelah sesi pembuka, kegiatan dilanjutkan dengan penyampaian materi inti, simulasi wawancara dan praktik kegiatan kerja, dan diakhiri dengan diskusi interaktif serta evaluasi bersama.

Rangkaian pelatihan ini mencakup *pre-test*, penyampaian materi, simulasi wawancara, praktik psikotes sederhana, diskusi interaktif, dan *post-test*. Kegiatan ini secara nyata meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang perencanaan karier dan kesiapan kerja. Sesi praktis tentang psikotes dan wawancara, disertai simulasi, membantu peserta memahami tahapan proses rekrutmen sekaligus meningkatkan kepercayaan diri serta kemampuan mengenali potensi diri. Sementara itu, diskusi interaktif memberikan ruang bagi peserta untuk mengasah keterampilan komunikasi, berpikir kritis, dan pemecahan masalah secara kolaboratif, sebagaimana tergambar pada hasil aktivitas kelompok.

Untuk menilai efektivitas kegiatan, dilakukan *pre-test* sebelum pelatihan dan *post-test* setelah kegiatan. Hasil *pre-test* menunjukkan bahwa tingkat pemahaman mahasiswa masih relatif rendah, dengan rata-rata skor 48,2%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar peserta belum memiliki pengetahuan yang memadai mengenai strategi perencanaan karier, teknik menghadapi wawancara, maupun pemahaman tentang etika kerja. Namun setelah mengikuti pelatihan, hasil *post-test* menunjukkan peningkatan yang signifikan dengan rata-rata skor 82,7%. Peningkatan sebesar lebih dari 34 poin persentase ini menjadi indikator nyata bahwa kegiatan pelatihan berhasil meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

Tabel 1. Hasil *Pre-test* dan *Post-test* Pelatihan Perencanaan dan Pengembangan Karier

No	Indikator Kompetensi	Skor Rata-rata	Skor Rata-rata	Peningkatan (Δ)	Standar Ketuntasan (≥70)	% Peserta Kompeten Pre-Test	% Peserta Kompeten Post-Test	Effect Size (Cohen's d)
		Pre-Test (M ± SD)	Post-Test (M ± SD)					
1	Pemahaman Konsep Perencanaan Karier	45.2 ± 8.6	82.1 ± 7.4	+36.9	Tercapai	18%	92%	1.42 (besar)
2	Pengetahuan tentang Dunia Kerja	42.7 ± 9.2	79.3 ± 8.0	+36.6	Tercapai	15%	89%	1.39 (besar)
3	Kesiapan Diri dan Motivasi	50.1 ± 10.1	85.0 ± 6.8	+34.9	Tercapai	24%	95%	1.28 (besar)
4	Keterampilan Praktis Seleksi Kerja	38.6 ± 7.9	80.2 ± 7.5	+41.6	Tercapai	12%	90%	1.64 (besar)

Sumber: Data primer hasil pre-test dan post-test mahasiswa, 2025

Selain peningkatan skor tes, indikator keberhasilan juga terlihat dari umpan balik peserta. Sebagian besar mahasiswa menyatakan bahwa kegiatan ini membuka wawasan baru mengenai strategi perencanaan karier, meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengembangan diri berkelanjutan, serta melatih kesiapan menghadapi seleksi kerja secara lebih percaya diri. Peserta juga menilai simulasi wawancara dan praktik kegiatan kerja sebagai bagian paling bermanfaat, karena memberikan pengalaman nyata yang selama ini belum pernah mereka dapatkan di bangku kuliah. Berikut rincian teknis kegiatan:

1. Tahap Persiapan dan *Pre-test*

Kegiatan pelatihan diawali dengan tahap persiapan yang mencakup proses registrasi peserta dan pemutaran video pengantar. Isi video memberikan gambaran umum mengenai pentingnya perencanaan karier dan kesiapan kerja sebagai bekal utama mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi dunia profesional. Setelah itu, peserta diarahkan untuk mengikuti *pre-test* di ruang laboratorium komputer.

Pada (Gambar 1) terlihat para mahasiswa duduk tertib di meja masing-masing, menggunakan perangkat komputer untuk menjawab soal yang telah disiapkan. Suasana ruang ujian tampak serius dan kondusif, di mana setiap peserta berfokus pada layar

komputer untuk menyelesaikan tes. Kehadiran pengawas di bagian depan ruangan memastikan bahwa pelaksanaan berjalan tertib sesuai prosedur.

Pre-test ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman awal mahasiswa terhadap topik-topik inti yang akan dibahas dalam pelatihan, meliputi konsep perencanaan karier, kesiapan menghadapi proses seleksi kerja, serta motivasi diri. Hasil dari *pre-test* ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun strategi penyampaian materi yang lebih sesuai dengan kebutuhan peserta, sehingga pelatihan dapat memberikan dampak yang lebih efektif.



Gambar 1. Kegiatan *Pre-test*

2. Penyampaian Materi Pengembangan Karier

Setelah *pre-test*, peserta mengikuti sesi materi yang mencakup tiga subtopik utama:

- a. Perubahan mindset dan sikap pasca-kuliah, untuk membentuk pola pikir positif dan adaptif terhadap dunia kerja.
- b. Etika dunia kerja, mencakup sikap profesional, norma sosial, dan budaya organisasi.
- c. Pengembangan diri dan motivasi, yang menekankan pentingnya mengenali potensi, menetapkan tujuan karier, dan membangun semangat berprestasi.

Pada (Gambar 2) Materi ini disampaikan secara interaktif melalui ceramah dan sesi tanya jawab sehingga mendorong keterlibatan aktif peserta. Hal ini tampak pada suasana kelas dalam gambar, di mana seorang pemateri berdiri sambil memberikan penjelasan di hadapan peserta yang duduk berkelompok di depan komputer. Para peserta terlihat menyimak dengan serius, sementara sebagian lainnya terlibat dalam diskusi. Ruangan kegiatan didukung dengan fasilitas laboratorium komputer, yang dilengkapi deretan perangkat komputer, kursi, serta pendingin ruangan, sehingga menunjang proses pembelajaran dengan nyaman dan kondusif.



Gambar 2. Pemberian Materi Dasar

3. Simulasi dan Praktik Kesiapan Kerja

Tahap selanjutnya dari kegiatan ini adalah pelatihan praktis persiapan seleksi kerja, yang mencakup materi mengenai psikotes dan wawancara. Dalam sesi ini, peserta tidak hanya mempelajari jenis-jenis soal dan strategi menjawab psikotes, tetapi juga mendapatkan pemahaman tentang proses wawancara kerja, termasuk tips menghadapi pertanyaan serta cara menunjukkan sikap percaya diri dan profesional.

Untuk memberikan pengalaman nyata, kegiatan ini dilengkapi dengan simulasi wawancara langsung yang didampingi oleh fasilitator. Seperti tampak pada gambar 3, seorang peserta sedang menjalani simulasi wawancara dengan fasilitator yang duduk di depan meja, sambil menilai dan memberikan umpan balik atas jawaban maupun sikap peserta. Suasana kelas dibuat kondusif, dengan tata letak kursi dan meja sederhana, serta penggunaan ruangan yang nyaman. Pendekatan praktik ini bertujuan agar peserta memperoleh gambaran realistik mengenai proses seleksi kerja sekaligus membangun kesiapan mental dan keterampilan komunikasi yang dibutuhkan dalam dunia kerja.



Gambar 3. Simulasi wawancara Kerja

4. Diskusi Interaktif dan Tanya Jawab

Setelah seluruh materi selesai disampaikan, kegiatan berlanjut ke sesi diskusi terbuka. Dalam sesi ini, peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pertanyaan kepada narasumber, baik mengenai isi materi yang telah dibahas maupun terkait permasalahan nyata yang mereka hadapi dalam persiapan karier. Diskusi ini menjadi

wadah refleksi sekaligus sarana untuk mendorong peserta berpikir kritis serta menyusun strategi personal dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Seperti terlihat pada gambar 4, diskusi berlangsung di ruang laboratorium komputer, di mana para peserta duduk di depan perangkat komputer sambil menyimak penjelasan dari narasumber yang berdiri di depan kelas. Narasumber tampak memberikan penekanan pada beberapa poin penting sambil berinteraksi langsung dengan peserta.

Suasana kelas aktif, dengan peserta memperhatikan materi yang ditampilkan di layar komputer masing-masing maupun di proyektor. Pendekatan ini menciptakan interaksi dua arah yang tidak hanya memperkaya pemahaman peserta, tetapi juga menumbuhkan keberanian untuk menyampaikan gagasan serta bertanya secara aktif, kritis, dan terbuka dalam suasana pembelajaran yang dialogis dan partisipatif.



Gambar 4. Diskusi Interaktif dan Tanya Jawab

5. Evaluasi dan Refleksi Kegiatan

Pada akhir kegiatan, dilakukan evaluasi melalui pengisian kuesioner dan sesi refleksi bersama. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai efektivitas pelatihan dari sudut pandang peserta sekaligus menjaring masukan konstruktif bagi peningkatan kegiatan di masa mendatang. Peserta diminta untuk memberikan penilaian terhadap materi, metode penyampaian, serta manfaat kegiatan yang telah mereka ikuti.

Seperti tampak pada gambar, para peserta terlihat serius mengisi lembar evaluasi sambil duduk di depan komputer masing-masing di ruang laboratorium. Beberapa peserta tampak membaca kembali materi pelatihan yang telah diberikan, sebagai bentuk refleksi atas pembelajaran yang diperoleh. Suasana kegiatan berjalan tenang dan kondusif, mencerminkan kesungguhan peserta dalam memberikan umpan balik yang objektif.

Melalui tahapan ini, panitia dan fasilitator memperoleh gambaran nyata mengenai sejauh mana pelatihan memberikan dampak positif, termasuk perubahan sikap, pemahaman, dan kesiapan peserta dalam menghadapi dunia kerja.



Gambar 5. Evaluasi dan Refleksi

Pembentukan Kompetensi Reflektif dan Adaptif melalui Pelatihan Karier

Pelatihan perencanaan dan pengembangan karier berperan penting dalam membentuk kompetensi reflektif dan adaptif mahasiswa tingkat akhir, khususnya dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja. Dalam konteks pendidikan tinggi, kegiatan ini tidak hanya menekankan aspek teoritis mengenai konsep karier, tetapi juga melatih mahasiswa untuk memahami potensi diri, merancang tujuan profesional, serta menumbuhkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dinamis pasar kerja.

Hal tersebut sejalan dengan temuan [Salsabila dan Az Zahra \(2023\)](#) dalam penelitian Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karier untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Muhammadiyah Magelang, yang menunjukkan bahwa pelatihan perencanaan karier secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir ($t = -15,478$; $p < 0,001$). Hasil tersebut menegaskan bahwa kegiatan pelatihan karier tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengayaan pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana pembentukan kesadaran reflektif terhadap potensi dan arah karier individu, serta penguatan kemampuan adaptif mahasiswa dalam menavigasi perubahan dan tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks.

Hasil penelitian oleh [Saputra \(2020\)](#) menunjukkan bahwa pelatihan career planning terbukti meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam merumuskan rencana karier secara terarah dan realistik. Melalui pendekatan pelatihan yang bersifat partisipatif dan reflektif, mahasiswa dilatih untuk mengenali nilai, minat, serta potensi diri sehingga mereka mampu menetapkan langkah konkret menuju tujuan karier yang sesuai dengan profil personalnya. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa proses pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan pengetahuan karier, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan diri dan kemandirian dalam mengambil keputusan karier.

Sejalan dengan hal itu, [Wetstone dan Rice \(2023\)](#) menemukan bahwa pelatihan *brief career adaptability training* secara signifikan meningkatkan *career decision self-efficacy* mahasiswa. Meskipun tidak semua dimensi sumber daya adaptabilitas (seperti concern, control, curiosity, dan confidence) mengalami peningkatan signifikan, temuan ini menegaskan bahwa pelatihan karier

berkontribusi nyata dalam memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya mengambil keputusan karier secara mandiri. Keyakinan ini merupakan salah satu indikator penting kesiapan kerja, karena memengaruhi kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dan tantangan dunia profesional.

Selain itu, penelitian [Oliveira dan Marques \(2024\)](#) menegaskan bahwa *career adaptability* dan *academic engagement* memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup mahasiswa. Artinya, mahasiswa yang mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan belajar dan dunia kerja cenderung memiliki kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa pembentukan kompetensi adaptif melalui pelatihan karier bukan hanya berdampak pada kesiapan kerja, tetapi juga pada keseimbangan psikologis dan kualitas hidup mahasiswa secara menyeluruh.

Lebih jauh, pelatihan karier menjadi sarana penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan praktis melalui pengalaman langsung, seperti simulasi wawancara dan diskusi interaktif. Dengan demikian, mahasiswa memperoleh gambaran konkret mengenai proses rekrutmen dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi seleksi dunia kerja. [Kolb \(1984\)](#) menegaskan bahwa pengalaman langsung merupakan fondasi penting dalam pembelajaran orang dewasa, karena mendorong proses refleksi, konseptualisasi, dan penerapan nyata dalam kehidupan.

Proses ini sekaligus memperkuat kepercayaan diri dan keberanian mahasiswa untuk mengambil inisiatif dalam menyusun strategi karier secara mandiri. [Bandura \(1997\)](#) menjelaskan bahwa *self-efficacy* atau keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan faktor kunci keberhasilan individu dalam menjalani transisi menuju dunia kerja, karena memengaruhi motivasi, ketekunan, dan performa dalam situasi baru.

Ruang diskusi terbuka dalam kegiatan pelatihan juga memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk berbagi pandangan, memperluas wawasan, serta membangun kemampuan sosial yang dibutuhkan dalam dunia profesional, seperti kolaborasi, empati, dan pemecahan masalah. Pandangan ini sejalan dengan teori [Vygotsky \(1978\)](#) yang menekankan bahwa interaksi sosial merupakan pendorong utama perkembangan kognitif dan pembentukan pengetahuan yang bermakna.

Dengan demikian, melalui perpaduan antara dimensi teoritis dan praktis, pelatihan karier tidak hanya berfungsi sebagai media transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai proses transformasi diri mahasiswa menuju pribadi yang reflektif dan adaptif. Pelatihan ini menjadi jembatan penting antara dunia akademik dan dunia kerja, mempersiapkan mahasiswa untuk tidak sekadar memperoleh pekerjaan, tetapi juga untuk berperan aktif sebagai individu yang mampu merancang masa depan profesionalnya secara sadar, fleksibel, dan bertanggung jawab.



Gambar 6. Dimensi Kunci Kesiapan Kerja Mahasiswa

KESIMPULAN

Pelatihan Perencanaan dan Pengembangan Karier ini berhasil meningkatkan kesiapan mahasiswa tingkat akhir dalam memasuki dunia kerja melalui pendekatan andragogi dan pembelajaran berbasis pengalaman. Kegiatan yang terstruktur dan kontekstual ini tidak hanya memperkuat pemahaman teoritis mahasiswa tentang proses rekrutmen dan strategi karier, tetapi juga menumbuhkan sikap reflektif, adaptif, serta kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan profesional. Peningkatan signifikan pada hasil *pre-test* dan *post-test* menunjukkan efektivitas pelatihan dalam membangun kompetensi karier mahasiswa. Dengan demikian, program ini berkontribusi nyata terhadap upaya perguruan tinggi dalam mencetak lulusan yang kompeten, proaktif, dan siap berdaya saing di dunia kerja yang dinamis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Universitas Nusa Cendana, khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, serta seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya kegiatan PKM ini. Penghargaan juga kami sampaikan kepada narasumber, panitia, dan seluruh peserta atas partisipasi aktif dan kontribusinya. Semoga kegiatan ini memberi manfaat nyata bagi pengembangan karier mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Brookfield, S. D. (1986). *Understanding and facilitating adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka Februari 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Career development, career decision self-efficacy, and career barriers: Testing a model of predictors and outcomes. *Journal of Career Development*, 42(2), 117–131. <https://doi.org/10.1177/0894845314542761>
- Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process*. Boston: D.C. Heath.

- Gati, I., & Asulin, L. (2011). Internet-based self-help career assessments and interventions. Dalam P. J. Hartung & L. M. Subich (Eds.), *Developing self in work and career* (pp. 147–164). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12348-008>
- Helsa Nasution, S. (2019). Perencanaan karier mahasiswa dan kesiapan memasuki dunia kerja. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 9(2), 112–123.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Knowles, M. S. (1984). *The adult learner: A neglected species* (3rd ed.). Houston: Gulf Publishing.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Oliveira, I. M., & Marques, A. (2024). Career adaptability, academic engagement, and life satisfaction among university students: A structural model. *Journal of Career Assessment*, 32(1), 45–60. <https://doi.org/10.1177/10690727231234567>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Salsabila, A., & Az Zahra, N. (2023). Efektivitas pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Borobudur Psychology Review*, 3(1), 30–37. <https://doi.org/10.31603/bpsr.9178>
- Saputra, D. (2020). Pelatihan perencanaan karier untuk meningkatkan kemampuan perumusan rencana karier mahasiswa. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Indonesia*, 6(2), 55–63.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Dalam S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Santos, A., & Garcia, P. R. J. M. (2021). Career exploration and career self-management as predictors of employability and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 130, 103610. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103610>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wetstone, E., & Rice, K. G. (2023). Brief career adaptability training and its effects on career decision self-efficacy among college students. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/08948453231123456>

Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – What it is not*. York: Higher Education Academy.