

---

**DIVERSIFIKASI MODEL CAREER PATH PROGRESSION BAGI PUSAT PENGEMBANGAN KARIR DI UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

Oleh :

Aulia Rahman B

Email : [aulia.rahman@uin-alauddin.ac.id](mailto:aulia.rahman@uin-alauddin.ac.id)

Jurusan Ilmu Ekonomi, UIN Alauddin Makassar

Ahmad Kafrawi Mahmud

Jurusan Ilmu Ekonomi, UIN Alauddin Makassar

Email: [ahmad.kafrawi@uin-alauddin.ac.id](mailto:ahmad.kafrawi@uin-alauddin.ac.id)

---

**Article Info**

*Article History :*

Received 03 Januari - 2022

Accepted 29 January - 2022

Available Online

31 Januari - 2022

**Abstract**

*This study describes new adaptations in student career planning for career managers in higher education. Diversification of career path progression models needs to be developed in universities to answer public doubts about the quality of alumni of the State Islamic Religious College to compete in the world of work. The type of research used is research and development (R&D). In the preliminary field testing stage, quite good results were obtained with various counseling methods. Students' perceptions of the first trial were 79.20 percent said they were confident in registering with a well-known company after going through this program. After the operational field testing stage, it gives us confidence that the talent mapping model that has been used to see the potential and map employees in companies can be adapted for career planning at UIN Alauddin Makassar and become a prototype for career development at State Islamic Religious College.*

*Keyword :*

*Diversifikasi Model,  
Career Path Progression,  
Talent Mapping*

---

**1. PENDAHULUAN**

Salah satu ukuran keberhasilan penyelenggaraan perguruan tinggi adalah jumlah serapan alumni pada dunia kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi serapan alumni perguruan tinggi di dunia kerja, maka kualitas perguruan tinggi dianggap semakin membaik. Justifikasi ini dibarengi dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) yang mana setiap program studi harus menghasilkan *learning outcomes* atau profil lulusan yang jelas atau adanya relevansi antara *background* pendidikan dengan jenis pekerjaan yang dijalani (*relevancy of jobs*). Selain itu, KKNI menjadi indikator untuk mengukur jenjang atau kualifikasi sumber daya manusia yang mengintegrasikan dunia pendidikan dengan dunia industri. Demikian pula pada sistem akreditasi nasional yang menguatkan peran atau keterlibatan alumni untuk memberikan masukan terkait pengembangan

kurikulum di perguruan tinggi.

Keberhasilan alumni perguruan tinggi untuk berkiprah di dunia kerja tentunya membawa pengaruh positif bagi pengembangan institusi. Reputasi alumni perguruan tinggi yang berkiprah di tengah masyarakat akan menguatkan citra perguruan tinggi di mata masyarakat. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua alumni mampu menikmati kesuksesan pasca menamatkan perkuliahan. Tidak jarang kita menemukan informasi terkait alumni yang masih menganggur bahkan bertahun-tahun tidak mampu memperoleh pekerjaan, (Afrida & Iskandar, 2017).

Fenomena lulusan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang tidak terserap di dunia kerja selalu menjadi isu hangat yang tentunya memerlukan penyesuaian dalam pola penyelenggaraan pendidikan. Adaptasi yang cenderung lamban

adalah bentuk sikap kurang tanggap PTKIN terhadap perubahan lingkungan, salah satunya disebabkan oleh muatan kurikulum perguruan tinggi yang masih berorientasi pada keilmuan semata. Hal ini ternyata berdampak terhadap eksistensi program studi agama dalam lingkup PTKIN. Ancaman nyata yang terjadi saat ini adalah perubahan minat masyarakat dalam memilih program studi di PTKIN yang di dominasi oleh program studi umum. Hasil penelitian Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan tahun 2018 menunjukkan bahwa program studi agama dalam lingkup PTKIN mulai kehilangan peminat dibandingkan dengan program studi umum.

Melihat persoalan ini, maka peran pusat karir sebagai salah satu unit pengembangan karir mahasiswa perlu melakukan peningkatan layanan karir yang lebih terstruktur sebagai langkah pengembangan mahasiswa di PTKIN. Pusat karir memiliki tanggung jawab besar untuk melakukan sinergitas (*link and match*) antara perguruan tinggi dengan dunia industri sebagai hilir dari proses pendidikan. Perlu desain layanan yang berfokus pada penyelesaian *screening* persoalan mahasiswa hingga memiliki psikologis yang baik, (Rai, Savitri, & Ratu, 2018).

Penelitian terkait perencanaan karir dalam menghadapi dunia kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, seperti: (Zacher, Rudolph, Todorovic, & Ammann, 2019), (Saleem, Scholar, Kamran, Sabir, & Iqbal, 2013), (Osibanjo, Oyewunmi, & Ojo, 2014), (Ash Shiddiqy, Suherman, & Agustin, 2019), (Lucy, 2017), (Beka & Nikoçeviq, 2012), (Serbes & Albay, 2017), (Hedge & Rineer, 2017), (Jackson & Tomlinson, 2020), (Dik, Sargent, & Steger, 2008), (Cheng, 2017), (Aqmarina, Sahrani, & Hastuti, 2017), (Ismail, Aishah, & Mohd, 2018), (Afrida & Iskandar, 2017). Penelitian ini mencoba mengurai 2 (dua) persoalan pokok terkait pengembangan karir di perguruan tinggi, yakni bagaimana pelaksanaan model *career path progression* pada pusat pengembangan karir di UIN Alauddin Makassar, dan sejauhmana pengembangan perangkat model *career path progression* pada pusat pengembangan karir tersebut.

Kebaruan (*novelty*) yang coba ditawarkan dalam penelitian ini sehingga berbeda dengan penelitian sebelumnya adalah diversifikasi model pengembangan karir dengan menggunakan pendekatan *Career Path Progression (CPP)*. Model ini belum banyak

dikembangkan oleh pengelola karir pada perguruan tinggi di Indonesia khususnya dibawah naungan Kementerian Agama. Model CPP mengeksplorasi banyak hal terkait persiapan karir mahasiswa dalam bentuk kegiatan ter-program maupun kegiatan yang tidak ter-program yang tentunya diharapkan menjadi *pilot project* bagi pusat karir di PTKIN.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan profesional yang nyata dan praktis untuk pasar tenaga kerja merupakan keuntungan yang signifikan bagi mahasiswa sebelum mereka memasuki dunia kerja. Selain pengetahuan praktis dan teoritis terkait dunia kerja, mahasiswa dilatih untuk menelaah literatur yang berdampak pada profesi dan potensi kinerja mereka, selain menyampaikan presentasi yang efektif. Pada umumnya mahasiswa PTKIN membutuhkan pengalaman kerja, pengetahuan bahasa Inggris dan keterampilan computer, ataupun *softskill* lainnya yang menunjang kinerja mereka di dunia kerja, selain ijazah universitas. Namun, perguruan tinggi dibawah naungan PTKIN tidak menawarkan kepada mahasiswanya program pelatihan komputer atau bahasa Inggris yang memadai yang dibutuhkan oleh mahasiswa di pasar tenaga kerja. pada akhirnya luaran mereka kurang memiliki keterampilan komunikasi dalam bahasa inggris, keterampilan computer, ataupun pengetahuan agama yang mewakili kriteria penting untuk pekerjaan. Oleh karena itu, peran lembaga karir menjadi sangat penting untuk memberikan pelatihan bagi para mahasiswa dalam keterampilan tambahan untuk menyiapkan mereka menghadapi dunia kerja.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya juga menguraikan variabel pemahaman agama (spiritualitas) sebagai variabel yang menentukan perencanaan karir seseorang. Peneliti telah mulai mempelajari peran spiritualitas dan agama dalam pengambilan keputusan karier (Peng & Chen, 2014), akan tetapi penelitian ini belum menyelidiki mekanisme khusus yang dapat menghubungkan variabel-variabel tersebut kedalam proses pengembangan karier. Salah satu mekanisme yang dapat ditemukan sejauh mana individu memandang tujuan pengembangan karir mereka memiliki kualitas atau signifikansi spiritual. Penerapan kualitas spiritual atau religius untuk domain dan tujuan kehidupan, (Mahoney et al., 2005) secara

teoritis relevan untuk penganut semua agama besar dunia, (Emmons, 2000). Namun, belum ada penelitian yang bisa membuktikan spritualitas sebagai variabel yang dominan dalam pengembangan karir.

(Kharagpur-, 2014) menegaskan bahwa “karir erat kaitannya dengan pekerjaan, tetapi mempunyai makna yang lebih lugas pada pekerjaan. Karir pada hakikatnya dapat diperoleh melalui pekerjaan yang direncanakan dan dikembangkan secara optimal dan tepat, tetapi pekerjaan tidak otomatis dapat menunjang pencapaian karir. Dengan demikian, pekerjaan merupakan tahapan penting dalam pengembangan karir. Sementara itu, perkembangan karir memerlukan proses panjang dan berlangsung sejak dini serta dipengaruhi oleh berbagai faktor manusia, salah satunya kematangan spritualitas”.

Pendapat lain dari (Jaussi & Benson, 2012), (Ohlsson & Borg, 2009), dan (Dey & Cruzvergara, 2014) menegaskan bahwa perkembangan karir merupakan suatu proses kehidupan panjang dari kristalisasi identitas vokasional. Diversifikasi lain dari kombinasi faktor keturunan, fisik, pribadi-sosial, sosiologis, pendidikan, ekonomi, dan pengaruh-pengaruh budaya. Dalam hal ini, disebutkan juga bahwa karir adalah gaya hidup, artinya karir adalah suatu makna utama dari ekspresi kemampuan dan minat khusus yang secara intensif disadari sebagai implikasi dari pilihan pekerjaan untuk gaya hidup di masa mendatang. Dalam diskusi lain tentang karir sebagai gaya hidup, isu-isu yang bertentangan dengan nilai-nilai pekerjaan yang menyenangkan sering kali muncul.

Selain mahasiswa yang menjadi subyek maupun obyek dari pengembangan karir, keberadaan pusat karir di perguruan tinggi menjadi faktor determinan yang menentukan arah pengembangan SDM. Pusat karir yang memiliki peran yang begitu strategis sebagai jembatan atau penghubung perguruan tinggi dan pasar kerja, dilain sisi juga memiliki tugas untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan. Bahkan lebih dari itu, pusat karir memiliki fungsi yang lebih baik jika melakukan pembinaan terhadap rencana karir yang dimiliki mahasiswa sejak masuk kuliah ditahun pertama. Secara umum kondisi perguruan tinggi khususnya PTKIN pada layanan pusat karir kurang memfasilitasi kebutuhan mahasiswa 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 mahasiswa mencapai karakter yang tangguh dan siap kerja, (Rai et al., 2018).

Model pengembangan diri mahasiswa perlu dibuat sebagai bahan untuk mendesain SDM di kampus PKTIN dengan harapan mencapai karakter mahasiswa yang diharapkan. Mencapai kualitas yang unggul juga perlu dilihat dari sisi kualitas pribadi yang tangguh. Karakter tangguh berarti juga memiliki ketahanan dalam menghadapi segala tantangan yang beragam yang mungkin menimbulkan gejolak secara emosional, termasuk dalam menghadapi kesulitan dalam proses perkuliahan hingga beragam aktivitas dalam kehidupan. Seseorang yang mampu dengan mantap menghadapi beragam tantangan juga dianggap mampu melakukan penyesuaian pada periode yang akan ditempuh. Tidak menutup kemungkinan akan dihadapkan suatu peristiwa hidup yang mendatangkan tekanan atau bahkan menjadi kondisi yang stressfull 4.0, (Rai et al., 2018).

Model pengembangan *Career path progression* (CPP) merupakan salah satu pendekatan yang digunakan dalam mengembangkan mata kuliah bimbingan karir sebagai upaya pengembangan diri peserta didik. CPP di dalamnya mencakup bimbingan terhadap kehidupan pribadi, kemampuan sosial, wawasan dan perencanaan karir. Bimbingan biasanya dilaksanakan secara ter-program dan tidak ter-program. Kegiatan terprogram dilaksanakan melalui perencanaan tersendiri dalam kurun waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan peserta didik secara individual, kelompok, dan atau klasikal yang diikuti oleh peserta didik/mahasiswa sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pribadinya. Kegiatan yang ter-program memiliki dampak yang lebih nyata dengan adanya kontrol dan perencanaan program secara matang. Kegiatan tidak terprogram (rutin, spontan, keteladanan) dilaksanakan secara langsung oleh pendidik dan tenaga kependidikan di perguruan tinggi yang dilakukan oleh semua peserta didik, (Yunanto, 2018).

Perkembangan model CPP dalam dunia karir pada prinsipnya dibutuhkan untuk mengembangkan kompetensi seseorang. Kompetensi mendasari karakteristik seseorang dan menunjukkan cara berperilaku atau berpikir, menggeneralisasikan situasi dan mampu berlaku untuk jangka waktu yang lama. Spencer & Spencer (1993) menemukan lima

jenis karakteristik motivasi, yaitu: 1) *motives* yaitu konsistensi seseorang terhadap apa yang diinginkan; 2) *traits*; karakteristik dan respon yang konsisten dengan keadaan atau informasi, 3) *self concept*, yakni sikap, nilai nilai dan gambaran diri seseorang, 4) *knowledge* yaitu gambaran tentang seseorang dalam konteks yang spesifik, 5) *skill* merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik, (Yunanto, 2018).

Berkaitan dengan konstruksi teori yang dibangun, terdapat beberapa teori yang mendasari digunakannya pendekatan CPP dalam pengembangan mata kuliah bimbingan karir, yaitu teori belajar kognitif. Teori belajar kognitif ini mengadopsi sistem belajar sebagai aktivitas yang melibatkan proses berfikir yang sangat kompleks. Teori ini berpandangan bahwa belajar merupakan suatu proses internal yang mencakup retensi, ingatan, emosi, pengolahan informasi, dan aspek-aspek kejiwaan lainnya, (Yunanto, 2018).

Selanjutnya, untuk melihat perkembangan penelitian pada topik pengembangan model *career path progression*, maka dibutuhkan komparasi hasil penelitian terkait dengan topik atau masalah yang dikaji. Kajian atau riset-riset relevan yang berkaitan dengan topik ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Dik et al., 2008) tentang pendekatan baru untuk menilai tujuan dan motif di antara individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan karir dan proses perencanaannya. Variabel yang digunakan adalah kesiapan diri, ekspektasi terhadap hasil, rasa tanggungjawab, pengaruh spiritual, dan materialisme. Hasil penelitiannya menemukan bahwa strategi pengembangan karir (kesiapan diri) memiliki potensi besar sebagai alat yang fleksibel dan efisien untuk digunakan dalam praktik pengembangan karir. Demikian juga dengan konselor karir dan profesional bimbingan dapat memperoleh manfaat dalam menggunakan strategi pengukuran ini dengan klien. Misalnya, seorang konselor dapat meminta klien untuk membuat upaya pengembangan karir mereka di awal proses konseling atau bahkan sebagai bagian standar dari dokumen penerimaan, kemudian meminta klien menilai upaya mereka sepanjang dimensi yang dianggap berguna oleh konselor dalam proses bimbingan/konseling karir.

Penelitian (Lucy, 2017) menemukan fakta bahwa tantangan yang dihadapi klien dalam proses konseling adalah pekerjaan substansial yang diperlukan untuk mengembangkan sumber daya dan kurangnya keahlian industri di antara para professional

(konselor). Ketersediaan konselor yang mumpuni menjadi hal penting bagi pengelola karir dalam menyiapkan peserta didik menghadapi dunia kerja. Kesiapan dalam hal sarana dan prasarana, instrument dan pembiayaan tidak ada artinya jika tidak dibarengi oleh kinerja konselor dalam memberikan konseling atau bimbingan karir bagi peserta didik.

Temuan lain di kemukakan oleh (Ash Shiddiqy et al., 2019) bahwa pengembangan layanan pusat karir perlu dilakukan secara optimal seiring dengan upaya pemenuhan kebutuhan mahasiswa untuk mencapai kompetensi yang diinginkan. Kompetensi yang berkaitan dengan karakteristik pribadi sangat terkait dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja. Mahasiswa sudah seharusnya memiliki perencanaan karir yang matang didukung oleh karakter yang kuat. Desain pengembangan layanan karir dikhususkan untuk mendukung karakter yang tangguh sebagai salah satu kompetensi yang harus dicapai oleh generasi milenial. Peran pusat karir sebagai unit yang diberikan tanggung jawab untuk melakukan pengelolaan terhadap SDM di perguruan tinggi pada akhirnya harus mampu menangkap proses perubahan di revolusi industri. Penelitian ini kemudian dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Afrida & Iskandar, 2017) bahwa pentingnya pusat karir bagi sebuah perguruan tinggi untuk menyiapkan mahasiswanya menghadapi dunia kerja.

(Pasmawati, 2018) dalam risetnya menemukan peran penting bimbingan karir bagi mahasiswa dalam menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan diri menjadi bekal bagi mereka untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga kompetensi yang dimiliki dapat dikembangkan dengan baik, disamping proses perkuliahan yang mereka dapatkan dibangku kuliah selama ini akan lebih maksimal. Selain itu, adanya bimbingan karier bagi para mahasiswa, para lulusan atau alumni yang sedang berada pada masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan akan lebih siap dan dapat meminimalisir berbagai persoalan yang berhubungan dengan kebingungan dan ketidaksiapan dalam memasuki dunia kerja terutama setelah mereka menyelesaikan studi atau setelah tamat kuliah.

Hasil penelitian sebelumnya kemudian ditemukan *gap analysis* sebagai dasar bagi peneliti untuk menemukan distingsi persoalan yang berbeda. Penelitian ini memiliki diversifikasi dalam hal pengembangan *Career*

*Path Progression (CPP)* yang digunakan oleh *Career Development Centre* UIN Alauddin Makassar yang akan menjadi *prototype* pengelolaan karir pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian terapan, maka pengembangan model CPP diarahkan pada kegiatan ter-program dan spesifik.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dan pengembangan (*Research and Development*). Sesuai dengan namanya, *Research & Development* maka metode ini merupakan kegiatan riset dimulai dari *research* dan diteruskan dengan *development*. Kegiatan *research* (penelitian) dilakukan untuk memperoleh informasi terkait kebutuhan pengguna (*needs assessment*) sedangkan kegiatan *development* (pengembangan) dilakukan untuk menghasilkan perangkat pembelajaran. Metode ini merupakan proses yang digunakan untuk mengembangkan dan mengesahkan produk bidang pendidikan. Hasil dari riset pengembangan tidak hanya mengembangkan sebuah produk/model yang sudah ada melainkan pula untuk mencari pengetahuan atau jawaban atas permasalahan praktis yang dihadapi.

Lokasi penelitian dilakukan di UIN Alauddin Makassar pada *Career Development Centre* (CDC) dengan melibatkan mahasiswa yang menjadi bagian dari penerima manfaat program. Sementara penelitian ini memerlukan waktu yang cukup panjang sebagaimana model penelitian dan pengembangan (R&D) lainnya. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah 4 (empat) bulan yang melalui 10 (sepuluh) tahapan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden melalui wawancara, sementara data sekunder berupa data mahasiswa UIN Alauddin Makassar, data terkait mahasiswa semester akhir sebagai penerima manfaat yang diperoleh dari Bagian Kemahasiswaan dan *Career Development Centre* (CDC) UIN Alauddin Makassar. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung kepada mahasiswa, pimpinan, ataupun responden lainnya yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian.

Sebagai langkah awal dalam uji coba dibuat desain tahapan pengembangan model. Uji coba dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) validasi konseptual pada tahap perencanaan model dan (2) validasi

konseptual pada tahap membangun perencanaan model. Konsep perencanaan yang telah divalidasi selanjutnya dibangun produk awal yang dapat diterapkan. Dalam hal ini dibangun konsep model, dan perangkat model. Produk yang dihasilkan kemudian divalidasi. Hasil validasi selanjutnya dianalisis. Jika hasil analisis menunjukkan valid, maka menghasilkan produk *prototype* pertama, jika disarankan revisi, atau tidak valid maka dilakukan revisi, dan selanjutnya menghasilkan *prototype*.

Metode analisis data menggunakan model *research and development* sebagaimana dikemukakan oleh, (Borg and Gall, 1989) dalam (Afrida & Iskandar, 2017) yang terdiri atas 10 (sepuluh) proses pelaksanaan diantaranya, *research and information collection, planning, develop preliminary, preliminary field testing, main product revision, main field testing, operational product revision, operational field testing, final product revision, dissemination and implementasi*. Setelah melewati semua tahapan ini, maka output yang dihasilkan adalah sebuah model pengembangan karir yang diharapkan menjadi *prototype* pengembangan karir di PTKIN.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data terekam informasi dan kendala yang dihadapi oleh mahasiswa UIN Alauddin Makassar terhadap perencanaan karir mereka. Penelitian ini mengambil data dari responden mahasiswa sebanyak 75 orang yang menjadi uji coba pertama terhadap program *talent mapping*. Program ini dikerjasamakan antara *Career Development Centre* (CDC) UIN Alauddin Makassar dengan ruang guru sebagai bagian dari output penelitian ini. Selanjutnya percobaan kedua (*second testing*) dilakukan terhadap 150 orang mahasiswa UIN Alauddin Makassar dari semua jurusan/program studi yang terlibat dalam program ini. Hasil dari uji coba kedua inilah yang menjadi dasar dan rekomendasi terhadap output atau model yang diharapkan menjadi *prototype* bagi pengembangan karir di PTKIN terhadap persiapan karir mahasiswa. Uraian dan tahapan terhadap hasil pengembangan model ini selanjutnya diuraikan pada pembahasan melalui metode atau langkah-langkah yang dikembangkan pada model *research and development* (R&D).

Riset ini mengadopsi model *research and development* sebagai pijakan untuk

mengembangkan sebuah model yang diharapkan menjadi *prototype* bagi lembaga pengelola karir di PTKIN. Proses awal dimulai dari kegiatan riset untuk menemukan persoalan dan mengumpulkan berbagai informasi faktual yang berkaitan dengan persiapan karir bagi calon alumni UIN Alauddin Makassar. Proses ini telah menghasilkan output berupa informasi terkait persoalan perencanaan karir bagi calon alumni. Terdapat dua persoalan fundamental yang seringkali dihadapi oleh mahasiswa akhir yakni orientasi dan informasi dunia kerja, serta pengenalan terhadap kemampuan diri. Kedua persoalan ini seringkali menjadi penghambat bagi mahasiswa untuk menyiapkan diri menghadapi dunia kerja.

Setelah menerima informasi dan menemukan persoalan, tahapan selanjutnya adalah membuat perencanaan (*planning*) yang meliputi kegiatan perumusan tujuan yang hendak dicapai, serta desain penelitian. Kegiatan ini menjadi bagian dari tahapan atau rangkaian proses penelitian dengan menggunakan metode *research and development*. Operasionalnya bahwa proses perencanaan dilakukan setelah identifikasi terhadap persoalan, maka penelitian ini akan menjawab persoalan yang dihadapi oleh mahasiswa yakni persiapan karir dan informasi dunia kerja. Kedua persoalan ini tentunya membutuhkan sebuah pendekatan atau model yang terintegrasi dan direncanakan secara terprogram oleh *Career Development Centre* (CDC) UIN Alauddin Makassar. Model atau program inilah yang akan di uji tingkat validasi dan akurasinya dalam memecahkan kedua persoalan tersebut.

Model yang di kembangkan adalah *talent mapping* yang menjadi pendekatan atau strategi rekrutmen pegawai yang telah banyak dilakukan oleh perusahaan besar. Strategi dalam *talent mapping* dilakukan melalui berbagai program pengembangan yang antara lain: program percepatan karir, pengayaan pengalaman, *coaching* dan mentoring, dan pemberian *reward*, (Sari & Prasetya, 2017). Pada intinya bahwa *talent mapping* menjadi instrument pemetaan bakat yang dilakukan melalui serangkaian tes untuk melihat bakat yang dimiliki oleh setiap individu. Fungsinya yang tidak hanya bisa diterapkan di lingkungan internal untuk melihat potensi yang dimiliki oleh mahasiswa, tetapi mampu diterapkan di lingkungan eksternal untuk melihat potensi individu pada saat dilakukan proses rekrutmen. Hal ini bisa membantu perguruan tinggi dalam memetakan potensi mahasiswa sesuai bakat

dan pemilihan jurusan yang tepat untuk karir mereka di masa akan datang.

Setelah melalui proses perencanaan, tahapan selanjutnya adalah kegiatan *develop preliminary*. Tahapan ini adalah penentuan desain model yang akan dikembangkan, sarana dan prasarana penelitian yang dibutuhkan, tahapan pelaksanaan uji desain di lapangan, dan penentuan deskripsi tugas pihak yang terlibat dalam penelitian, (Zheng, Luo, & Liu, 2013). Sebagaimana telah di jelaskan pada metode penelitian bahwa pelaksanaan uji model ini melibatkan banyak unsur, termasuk mahasiswa semester akhir yang menjadi *field testing* model tersebut. Untuk *testing* pertama dilakukan terhadap 75 orang mahasiswa UIN Alauddin Makassar yang di ambil dari semua jurusan/program studi. Selanjutnya *testing* kedua dilakukan terhadap 150 orang mahasiswa dengan melibatkan pihak eksternal sebagai penguji model dengan melibatkan pengelola *career development centre* UIN Alauddin Makassar untuk memantau dan mengevaluasi model secara komprehensif.

Langkah selanjutnya adalah kegiatan *preliminary field testing* yaitu kegiatan ujicoba lapangan tahap awal (tahap pertama) dengan melibatkan 75 orang mahasiswa. Pada langkah ini dilakukan pengumpulan sekaligus analisis data melalui wawancara dan observasi terhadap pelaksanaan kegiatan *talent mapping* yang dilakukan oleh pihak eksternal (ruang guru). Pengujian model ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan melalui daring sebanyak 75 orang mahasiswa. Kegiatan ini terdistribusi di 8 (delapan) fakultas dalam lingkup UIN Alauddin Makassar yang di dominasi oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 21 orang. Kemudian melibatkan sebanyak 24 mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki (33,3%) dan 48 mahasiswa berjenis kelamin perempuan (66,7%). Selanjutnya distribusi berdasarkan status kuliah (jumlah semester) yaitu sebanyak 30 mahasiswa *freshgraduate* (41,7%), 5 orang (6,9%) semester tujuh, 26 orang (36,1%) semester delapan, sebanyak 4 orang atau 5,6% semester sembilan, 6 orang atau 8,3% semester sepuluh dan sisanya sebanyak 1 orang atau 1,4% berada pada semester sebelas.

Pada tahapan *preliminary field testing* beberapa topik pembelajaran diberikan sebagai bagian dari proses *talent mapping*. Topik pembelajaran pada tahapan ini antara lain, *introduction to job preparation*, mencari sumber motivasi, mengenal diri sendiri, *SMART goals*, skala prioritas, 21<sup>st</sup> century

*skill*, CV 101, mencari lowongan pekerjaan, etika korespondensi, mempersiapkan diri wawancara kerja, sukses di tempat kerja, sapaan dalam bahasa inggris, penggunaan ekspresi dalam bahasa inggris, berkomunikasi langsung dengan konsumen, lalu dilanjutkan dengan penutupan program dan awarding. Tahapan ini menggunakan durasi waktu yang cukup panjang selama 3 (tiga) bulan. Pada uji model terbatas ini kemudian dilakukan langkah perbaikan dalam bentuk intervensi program sebagai upaya perbaikan model.

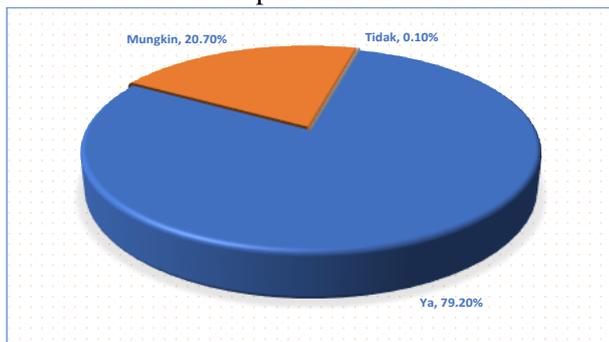
Setelah melewati tahapan *preliminary field testing*, langkah selanjutnya adalah *main product revision*. Proses ini merupakan langkah perbaikan model atau desain berdasarkan pada uji lapangan terbatas. Penyempurnaan model awal dilakukan setelah dilakukan uji coba lapangan secara terbatas melalui kegiatan topik pembelajaran pada tahapan *preliminary field testing*. Pada tahapan ini dilakukan intervensi terhadap model yang digunakan dengan membekali mahasiswa melalui berbagai fasilitas belajar untuk menyiapkan peserta memasuki dunia kerja. Evaluasi yang dilakukan lebih menekankan pada evaluasi terhadap proses, sehingga perbaikan yang dilakukan bersifat perbaikan internal, (Sumarni, 2019).

Revisi terhadap model uji coba pertama kemudian dilanjutkan dengan kegiatan uji lapangan model utama (*main field testing*). Kegiatan ini merupakan tahapan uji coba kedua setelah dilakukan revisi terhadap kelemahan-kelemahan yang diperoleh pada uji coba pertama. *Main field testing* kemudian menekankan pada efektivitas penggunaan program *talent mapping* sehingga diperoleh desain yang efektif dan dapat digunakan secara berkelanjutan sebagai salah satu model atau *prototype* pengembangan karir di PTKIN. Intervensi program berkelanjutan dilakukan melalui beberapa akses terhadap layanan karir seperti: akses terhadap aplikasi *skill academy* bagi peserta yang mengandung pelbagai penunjang *soft skill*, *pre-test* dan *post-test*, serta lembar kerja. Kemudian dibuat grup chat diskusi intensif yang membahas lebih dalam mengenai materi dengan pendamping dari fasilitator. Pada tahapan ini juga diberikan layanan konseling berupa bimbingan karir serta *personal/interpersonal skill* oleh pendamping. Langkah terakhir yang dilakukan pada tahapan ini adalah webinar yang membahas isu-isu terkait pekerjaan yang disampaikan langsung oleh *experts* dan ditutup dengan info lowongan pekerjaan yang

dibagikan secara berkala oleh tim konseling.

Intervensi program yang dilakukan pada tahapan *main field testing* ternyata memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan talent mahasiswa. Untuk langkah selanjutnya adalah tahapan *operational product revision* yang merupakan penyempurnaan model atas hasil uji lapangan berdasarkan masukan dan hasil uji lapangan utama. Tahapan ini menjadi pembuktian atau *evidence* bagi model yang sedang dikembangkan sebelum dikenalkan lebih luas ke masyarakat. Untuk memberikan keyakinan terhadap pengembangan model *talent mapping* di UIN Alauddin Makassar, maka dilakukan survey terhadap mahasiswa yang mengikuti program ini dengan beberapa kriteria seperti kepercayaan diri dan persepsi mereka terhadap kesiapan kerja melalui topik pembelajaran dan intervensi terhadap program yang dilakukan. Hasil survey yang dilakukan terhadap 75 orang mahasiswa, diperoleh rangkuman sebagai berikut.

Gambar 1. Hasil persepsi peserta terhadap keyakinan mereka untuk melamar pekerjaan di perusahaan besar/ternama



Hasil persepsi terhadap keyakinan peserta untuk melamar pekerjaan di perusahaan besar setelah mengikuti program *talent mapping* ini dinilai cukup baik. Artinya dengan keyakinan mereka 79,20 diantara 75 orang peserta menjawab yakin melamar di perusahaan besar menjadi tanggapan positif bagi mahasiswa terhadap program ini. Bahkan hanya 0,1 persen yang menjawab tidak yakin mampu bersaing di perusahaan besar setelah melewati program ini. Justifikasi terhadap hasil ini menguatkan pengelola karir di UIN Alauddin Makassar untuk melanjutkan model ini pada tahapan *operational field testing*. Tahapan ini dilakukan dalam skala yang lebih besar, meliputi uji efektivitas dan adaptabilitas terhadap desain model, serta uji efektivitas dan adaptabilitas desain yang melibatkan para calon pemakai model.

Tahapan *operational field testing* selanjutnya dilakukan terhadap 76 orang mahasiswa dengan durasi waktu yang sama, yakni 3 (tiga) bulan. Setelah dilakukan survey, hasil dari kegiatan ini adalah 76,3 persen mahasiswa mengatakan percaya diri untuk melamar di perusahaan besar/ternama, 23,5 persen mengatakan mungkin siapa, dan sisanya sebesar 0,3 persen mengatakan tidak siap. Hasil ini tidak jauh berbeda dengan survey yang dilakukan pada tahap *preliminary field testing*. Ini berarti bahwa model yang dikembangkan ini efektif dilakukan dan adaptif terhadap peserta dengan dua kelompok yang berbeda. Data mahasiswa yang diujikan pada model ini adalah 57 orang (75%) berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 19 orang atau 25% berjenis kelamin laki-laki. Status kuliah (jumlah semester) yang sedikit berbeda dari uji coba tahap pertama. Pada tahapan ini sebanyak 44 orang (57,9%) mahasiswa bersatus *freshgraduated*, 24 orang atau 31,6 persen berada pada semester 8, sebanyak 7

orang atau 9,2 persen berada pada semester 10 dan sisanya sebanyak 3 orang adalah mahasiswa semester 2 dan program pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

Sebagai revisi dari kedua hasil yang dilakukan terhadap model *talent mapping* untuk penyempurnaan model adalah rencana tindak lanjut dan desiminasi dan implementasi. Rencana tindak lanjut merupakan bagian dari implementasi penggunaan model secara massif di UIN Alauddin Makassar. Model ini sangat cocok diaplikasikan bagi mahasiswa akhir sebagai bagian dari pemetaan talent mereka sebelum terjun ke dunia kerja. Upaya perguruan tinggi untuk memberikan *soft skill* kepada mahasiswa menjadi modal buat mereka untuk bersaing di dunia kerja. Perencanaan karir bagi mahasiswa saat ini menjadi sangat krusial sebagai upaya untuk mendorong mereka untuk mendapatkan pekerjaan lebih cepat. Hal ini sejalan dengan langkah penggunaan SKPI (Surat Keterangan Pendamping Ijazah) sebagai lampiran dari ijazah mereka setelah menyelesaikan studi. Selain itu, output dari pengembangan model ini adalah kemudahan dalam melakukan kegiatan rekam jejak alumni (*tracer study*) yang selama ini menjadi kendala di perguruan tinggi.

Tindak lanjut dari hasil pengembangan model ini adalah adaptasi model terhadap penerimaan mahasiswa baru. Hal ini sangat mungkin dikembangkan mengingat model test penerimaan mahasiswa yang digunakan saat ini tidak melihat kriteria berdasarkan talenta/bakat yang mereka miliki. Pemilihan jurusan atau program studi bagi calon mahasiswa baru akan menjadi lebih mudah dilakukan dan sesuai dengan bakat mereka. Hanya saja implementasi model ini menemui kendala pada aspek penganggaran. Dana yang dibutuhkan untuk mengimplimentasikan model ini cukup besar dengan durasi waktu yang cukup panjang, apalagi dilakukan secara *offline*. Tentu dengan segala tantangan yang dihadapi, membutuhkan keberanian, support dan langkah konkret dari perguruan tinggi untuk membangun kerjasama dengan pihak eksternal sebagai alternatif sharing anggaran.

## 5. KESIMPULAN

Setelah melewati uji coba model sebanyak dua kali dengan hasil yang efektif dan adaptif terhadap kondisi mahasiswa saat ini, maka diversifikasi model *career path progression* dengan pendekatan model *talent mapping* sangat cocok dikembangkan di UIN Alauddin Makassar. Jenis penelitian *research*

and development (R&D) yang digunakan dalam penelitian ini berhasil melakukan berbagai tahapan pengujian model sehingga diperoleh model *talent mapping* sebagai rekomendasi program yang dapat digunakan kepada mahasiswa akhir dalam menyiapkan perencanaan karir mereka.

Setelah dilakukan perencanaan dan desain model (*develop preliminary*) kemudian diaplikasikan terhadap 75 orang mahasiswa UIN Alauddin Makassar sebagai langkah awal terhadap pengujian model. Pada tahapan *preliminary field testing* diperoleh hasil yang cukup baik dengan berbagai metode pembelajaran dan persepsi mahasiswa terhadap uji coba pertama adalah mahasiswa menjawab 79,20 persen mengatakan percaya diri mendaftar pada perusahaan besar/ternama setelah melalui program ini. Kesiapan mereka tentu dibarengi dengan kemampuan *soft skill* yang mereka peroleh dari model *talent mapping* ini. Pada tahap uji coba pertama kemudian dilakukan penyempurnaan terhadap intervensi program. Bentuk perbaikan dilakukan melalui beberapa akses terhadap layanan karir seperti: akses terhadap aplikasi *skill academy*, pembuatan grup chat diskusi intensif dengan pendamping, layanan konseling berupa bimbingan karir serta *personal/interpersonal skill* oleh pendamping dan langkah terakhir adalah kegiatan webinar yang membahas isu-isu terkait pekerjaan, lalu ditutup dengan info lowongan pekerjaan yang dibagikan secara berkala oleh tim konseling. Demikian juga dengan tahapan *operational field testing* sebagai tahap mapan penggunaan model ini. Pada tahapan ini diperoleh tingkat keyakinan mahasiswa sebesar 76,3 persen untuk mendaftar di perusahaan besar/ ternama setelah menyelesaikan studi. Tahapan ini dilakukan terhadap 76 orang mahasiswa yang lebih variatif dan diperoleh hasil yang baik. Setelah tahapan *operational field testing* kemudian memberikan keyakinan kepada kita bahwa model *talent mapping* yang selama ini digunakan untuk melihat potensi dan pemetaan karyawan di perusahaan besar bisa diadaptasi bagi perencanaan karir di UIN Alauddin Makassar dan menjadi *prototype* bagi pengembangan karir di PTKIN.

## 6. REFERENSI

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.
- Aqmarina, F. N., Sahrani, R., & Hastuti, R. (2017). Konseling Karir dengan Menggunakan Career Information-Processing Model untuk Membantu Career Decision-Making. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.15575/psy.v4i1.1265>
- Ash Shiddiqy, A. R., Suherman, U., & Agustin, M. (2019). Efektivitas Bimbingan Karier terhadap Kematangan Karier Mahasiswa. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 3(3), 301–311. <https://doi.org/10.30653/001.201933.115>
- Beka, A., & Nikoçeviq, E. (2012). Importance and the Impact of Career Services in Preparing Students of University of Prishtina for the Labor Market. *Metodički Obzori/Methodological Horizons*, 7(3), 141–151. <https://doi.org/10.32728/mo.07.3.2012.12>
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3).
- Cheng, F. (2017). Study on Career Planning of Chinese College Students Based on Online Recruitment Information. *Creative Education*, 08(15), 2455–2462. <https://doi.org/10.4236/ce.2017.815168>
- Dey, F., & Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of Career Services in Higher Education. *New Directions for Student Services*, 2014(148), 5–18. <https://doi.org/10.1002/ss.20105>
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23–41. <https://doi.org/10.1177/0894845308317934>
- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *International Journal of Phytoremediation*, 21(1), 3–26. [https://doi.org/10.1207/S15327582IJPR1001\\_2](https://doi.org/10.1207/S15327582IJPR1001_2)
- Hedge, J. W., & Rineer, J. . (2017). Improving Career Development Opportunities Through Rigorous Career Pathways Research. *RTI Press Publication*, (March), 20.
- Ismail, A., Aishah, W., & Mohd, W. (2018). THE ROLE OF CAREER

- DEVELOPMENT TOOLS IN ENHANCING PROACTIVE BEHAVIOR. *Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor, Malaysia. Kinerja*, 22(1), 1–14.
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 80(3), 435–455. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Jaussi, K. S., & Benson, G. (2012). Careers of the Creatives. *Handbook of Organizational Creativity*, 587–605. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-374714-3.00023-9>
- Kharagpur, I. I. T. (2014). *Career Development Centre (CDC)*. (Cdc), 721302.
- Lucy, C. A. (2017). Experiences and benefits of a career development course for undergraduate chemistry students. *Analytical and Bioanalytical Chemistry*, 409(22), 5185–5190. <https://doi.org/10.1007/s00216-017-0480-x>
- Mahoney, A., Carels, R. A., Pargament, K. I., Wachholtz, A., Edwards Leeper, L., Kaplar, M., & Frutchey, R. (2005). Research: “The sanctification of the body and behavioral health patterns of college students.” *International Journal of Phytoremediation*, 21(1), 221–238. [https://doi.org/10.1207/s15327582ijpr1503\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327582ijpr1503_3)
- Ohlsson, H., & Borg, H. (2009). Career development. *Career Development*, 1–183.
- Osibanjo, A. O., Oyewunmi, A. E., & Ojo, S. I. (2014). Career Development as a Determinant of Organizational Growth Modelling the. *American International Journal of Social Sciences*, 3(7), 67–76. Retrieved from <http://www.fcmb.com/about-us/fcmb-at-a-glance>
- 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>
- Peng, H., & Chen, M.-S. (2014). The study of spirituality, work value and career decision-making between Christian and Non-Christian college students Hristiyan ve Hristiyan olmayan üniversite öğrencileri arasında maneviyat, iş verilen değer ve kariyer planlama çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(1), 63–74.
- Pradani, T. S. (2011). *Talents Mapping Assesment Result*.
- 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>
- Saleem, Y., Scholar, M. P., Kamran, M. R., Sabir, F., & Iqbal, J. (2013). Career Development an Imperative of Job Satisfaction and Career Commitment: Empirical Evidence from Pakistani Employees in Banking Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(21), 2222–2839. Retrieved from <http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/7446/7725>
- Sari, C., & Prasetya, A. (2017). ANALISIS PENERAPAN STRATEGI DALAM TALENT MANAGEMENT SEBAGAI UPAYA PERENCANAAN SUKSESI DAN RETAINING TALENT (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandara Juanda). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(4), 146–154.
- Serbes, M., & Albay, M. (2017). Importance of Career Planning and Development in Education. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(2). <https://doi.org/10.23918/ijsses.v4i2sip149>
- Sumarni, S. (2019). Model penelitian dan pengembangan (R&D) lima tahap (MANTAP). *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan*, 1(1), 1–33.
- Yunanto, A. (2018). *Strategi Perancangan Model Career Path Progression (CPP) Pengembangan Jenjang Karir Lulusan pada Program Studi Manajemen Universitas Jenderal Soedirman*. (September), 1–12.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career

development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357–373.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>

Zheng, S., Luo, B., & Liu, Z. (2013). Empirical research on the industrial R&D

investment and “two oriented society” construction in China - On the analysis of Anhui industrial enterprise. *Proceedings of International Conference on Computers and Industrial Engineering*, CIE, 2(February), 868–877.