

ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN DIRI DAN KARIER UNTUK MAHASISWA DI ERA SOCIETY 5.0

ANALYSIS OF PERSONAL AND CAREER DEVELOPMENT NEEDS FOR COLLEGE STUDENTS IN SOCIETY 5.0 ERA

Sri Muliati Abdullah

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

muliatiyogya@gmail.com

Abstrak

Konsep “karier” mengacu pada proses kemajuan dari serangkaian perjalanan pengembangan pengalaman-pengalaman kerja seseorang sepanjang waktu yang dilaluinya. Seseorang yang mempunyai cita-cita akan bekerja, sedini mungkin perlu melakukan pengembangan diri agar memiliki kualifikasi sebagai pekerja yang profesional. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi aspek psikologis yang perlu dikembangkan dalam pengembangan diri dan karier mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpul data yang digunakan yaitu kuesioner dan studi dokumen. Analisis data menggunakan analisa tematik. Volume data yang diolah yaitu 50 responden kuesioner yang pernah atau sedang berstatus kerja dan 11 leaflet/poster perusahaan. Peneliti melakukan analisis tematik dengan *open coding*. Hasil penelitian menunjukkan kebutuhan pengembangan diri dan karier untuk mahasiswa, mencakup *hardskill* dan *softskill*, yaitu (1) *hardskill* yang diperlukan: basic IT (*tracking technology*, digitalisasi), pengetahuan tentang data dan analisa data, bahasa inggris, komunikasi aktif. (2) *Softskill* yang diperlukan mencakup kategori aspek psikologis kognitif, kepribadian (afeksi dan sosial) dan pola kerja. Aspek kognitif meliputi kreativitas, *logical & creative problem solving*, *fast learner*, keterampilan analisa, *open minded*, analisis sintesis, numerik, verbal, logika berpikir, pengambilan keputusan, berpikir makro. Aspek kepribadian-afeksi meliputi *self motivated person*, daya tahan stres, kestabilan emosi, *energized*, antusias, suka tantangan, kemauan kuat untuk belajar, bertanggungjawab, persisten, berintegritas/jujur/profesional, aspek kepribadian – sosial meliputi *teamwork*, negosiasi, *good interpersonal skill*, percaya diri, daya penyesuaian diri, kepemimpinan, dan aspek pola kerja meliputi ketelitian, kecepatan/ cepat tanggap, ketahanan kerja/tangguh, tekun/ajeg, disiplin, motivasi berprestasi, bekerja sistematis, dan *multitasking*.

Kata Kunci: Pengembangan diri, karier, mahasiswa

Abstract

The concept of “career” refers to the process of advancing from a series of trips developing one’s work experiences over time. Someone who has aspirations to work, as early as possible needs to develop themselves to have the qualifications as professional workers. This study aims to identify psychological aspects that need to be developed in college students’ personal and career development. This research uses a qualitative approach. Data collection methods used were questionnaires and document study. Data analysis uses thematic analysis. The volume of data processed was 50 questionnaire respondents who had or were currently working and 11 company leaflets/posters. Researchers carry out thematic analysis with open coding. The results showed the need for self and career development for students, including hard skills and soft skills, namely (1) hard skills required: basic IT (tracking technology, digitalization), knowledge of data and data analysis, English, active communication. (2) Soft skills required include categories of cognitive psychological aspects, personality (affection and social), and work patterns. Cognitive aspects include creativity, logical & creative problem solving, fast learners, analytical skills, open-mindedness, synthesis analysis, numerical, verbal, logical thinking, decision making, macro thinking. Personality-affection aspects include self-motivated person, stress resistance, emotional stability, energized, enthusiastic, like challenges, strong willingness to learn, responsible, persistent, integrity / honest/ professional, personality-social aspects including teamwork, negotiation, good interpersonal skills, self-confidence, power of adjustment, leadership, and aspects of work patterns include accuracy, speed / quick response, endurance / tough, persevering / persistent, discipline, achievement motivation, systematic work, and multitasking.

Keywords: personal development, career, college students

PENDAHULUAN

Saat ini masyarakat berada di era baru di mana globalisasi dan evolusi teknologi digital seperti *Internet of Things* (IoT), kecerdasan buatan (AI) dan Robotika membawa perubahan signifikan bagi masyarakat. Lingkungan dan nilai orang menjadi semakin beragam dan kompleks. Evolusi yang cepat dari teknologi informasi dan komunikasi (ICT) membawa perubahan drastis pada masyarakat dan industri. Transformasi digital akan menciptakan nilai baru dan menjadi pilar kebijakan industri di banyak negara. Untuk mengantisipasi tren global tersebut, “*Society 5,0*” dipresentasikan sebagai konsep di tengah perkembangan teknologi.

Kondisi di atas menjadi tergambar dalam situasi yang menantang, diwarnai oleh ketidakpastian, dengan pertumbuhan kompleksitas di semua tingkatan sehingga masyarakat perlu memanfaatkan ICT secara maksimal untuk mendapatkan pengetahuan baru, dan menciptakan nilai baru dengan membuat hubungan antara “orang dan hal” dan antara dunia “nyata dan maya”, sebagai sarana yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan masalah dalam masyarakat, menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat dan mempertahankan pertumbuhan ekonomi yang sehat (Al Faruqi, 2019).

Kebutuhan psikologis untuk bekerja atau berkontribusi pada orang lain merupakan komponen kunci perkembangan identitas personal maupun kesehatan mental. Ketika seseorang berkarier dengan bekerja yang dapat berkontribusi pada lingkungan yang lebih luas, akan muncul harga diri yang lebih besar, kepuasan hidup yang lebih tinggi dan meningkatkan keberartian personal serta koneksi sosial (McIntosh, 2000). Bekerja dapat memberi peluang untuk membangun hubungan sosial yang positif, menumbuhkan rasa identitas dan pemaknaan dan pemaknaan, serta membuat kontribusi sosial (Savickas, 2005). Kerja, minimal akan memberi sumber materi untuk penghidupan. Secara optimal, pekerjaan dapat berfungsi sebagai sumber makna, personal fulfillment, pengayaan, kebahagiaan, dan kepuasan yang merupakan elemen utama dari kesejahteraan subjektif (Kahneman & Riis, 2005).

Persaingan global. Era ASEAN single community tahun 2015 menyebabkan lulusan tidak hanya bersaing dengan sesama orang di Indonesia, namun harus siap bersaing dalam area yang lebih luas. Pada era tersebut para pencari kerja dari luar negeri bebas masuk untuk bekerja di Indonesia. Berdasarkan hal ini, kualitas SDM Indonesia menjadi sesuatu yang mendesak untuk diupayakan. Permasalahan keempat adalah kurang adanya kesesuaian antara kualitas tenaga kerja produk kurikulum pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja. Dalam kurikulum pendidikan tinggi, khususnya S1 lebih banyak membekali konsep ilmu, belum banyak membekali dengan kemampuan kerja praktik. Padahal banyak perusahaan menginginkan tenaga kerja S1 yang terserap matang secara konsep, memiliki kesiapan keterampilan praktik, serta memiliki sikap dan kompetensi kerja yang matang.

Selain itu, ada dua pengaruh yang kuat pada pasar kerja saat ini, yaitu inovasi teknologi dan globalisasi ekonomi (Mugglestone & Allison, 2015). Williams (2017) mengemukakan beberapa perubahan pangsa kerja di tahun 2016, yaitu bahwa perkembangan teknologi merupakan faktor pendorong yang luar biasa dalam strategi dan desain pasar kerja. Dengan kemajuan teknologi, beberapa pekerjaan yang dikerjakan oleh manusia hilang dan beralih dikerjakan oleh mesin dan otomatisasi digital. Akibatnya jumlah pekerja manusia dikurangi dengan alasan efisiensi. Selain itu, teknologi yang berganti sangat cepat menciptakan tantangan bagi pekerja dapat beradaptasi, menyeleksi, menguasai teknologi yang terbaru yang terkait dengan bidang keahlian pekerjaannya.

Mahasiswa yang duduk di bangku kuliah mempunyai harapan setelah menyelesaikan studinya dapat segera langsung bekerja. Karier dapat dibangun sebelum seseorang memasuki dunia kerja. Saat ini merupakan era para mahasiswa menyiapkan kariernya secara mandiri sebelum lulus. Para mahasiswa ditantang untuk memainkan peran lebih besar dalam membangun kariernya sendiri. Karier terbentuk dengan ditempa, tidak diturunkan atau diwariskan (Watts, 1996). Memang sebagian lulusan sarjana saat ini tidak dengan mudah pasrah akan pekerjaan apapun karena penilaian terhadap pengorbanan yang cukup tinggi semasa kuliah, namun sebagian dari para sarjana pengangguran mungkin ada yang beranggapan “kerja apa saja boleh, yang penting bisa hidup” (Purnama, 2013).

Terlepas dari penyebab pengangguran yang begitu kompleks, seorang mahasiswa (calon sarjana) hendaknya memiliki kesadaran untuk menyiapkan dirinya sebaik mungkin agar ketika lulus telah siap

berkarier. Hasil wawancara yang dilakukan oleh Hami (2006) terhadap 123 mahasiswa tingkat akhir di fakultas Ilmu Komunikasi dan fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan karier pada mahasiswa masih berada pada taraf belum matang. Hal ini diindikasikan dari: (a) pengetahuan dan keinginan untuk memperoleh informasi dan wawasan tentang dunia kerja serta kemampuannya dalam pengambilan keputusan secara umum masih belum dapat diandalkan guna menentukan karier yang akan dijalannya kelak; (b) mahasiswa merasa belum memiliki pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan untuk menunjang bagi perencanaan kariernya, belum mampu memanfaatkan sumber-sumber informasi secara maksimal untuk melakukan eksplorasi mengenai pekerjaan dan karier serta masih kurang memiliki wawasan yang memadai mengenai dunia kerja; (c) mahasiswa mampu mengambil keputusan secara mandiri, namun keputusan yang diambil masih kurang didasari oleh pengetahuan, wawasan dan perencanaan yang memadai terkait dengan karier yang akan dicapai; (d) belum maksimalnya pemanfaatan sumber-sumber informasi yang tepat sebagai sarana informasi tentang karier dan pekerjaan. Para responden masih lebih banyak memanfaatkan teman sebagai sumber informasi utama mengenai karier.

Konsep karier dapat dipahami dalam arti yang luas, tidak hanya dalam lingkup pengertian “bekerja” namun konsep karier merupakan suatu proses yang panjang dimulai proses penyiapan diri sebelum bekerja, saat bekerja, bahkan juga setelah berhenti bekerja. Penelitian ini berfokus pada tahap mahasiswa menyiapkan diri membangun kariernya sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Pencermatan Arthur (2010) dalam beberapa kajian karier dalam teori dan praktis, makna karier dipahami dalam cakupan keluasan yang berbeda. Secara garis besar makna karier dapat dibedakan menjadi 5, yaitu, (1) proses kemajuan yang diperoleh seseorang dalam rentang pengalaman hidupnya, sesuatu yang istimewa atau yang sering dialami dalam peristiwa yang luar biasa; (2) serangkaian kehidupan profesional atau pekerjaan, yang menghasilkan peluang untuk menjadi lebih baik lagi. Dua definisi ini diambil dari Oxford English Dictionary. (3) konsekuensi dari “pilihan kerja/jurusan”, memahami diri sendiri, syarat-syarat untuk sukses dan alasan diantaranya. Pendapat ini disampaikan oleh Frank Parsons ahli yang pertama kali merumuskan Vocational Guidance di Amerika Serikat, (4) serangkaian kombinasi peran yang seseorang mainkan sepanjang hidupnya. Definisi ini diambil dari pendapat Donal Super seorang ahli yang pertama kali memunculkan teori perkembangan karier, dan (5) serangkaian pengembangan pengalaman kerja seseorang sepanjang waktu yang dilaluinya. Arthur (2010) menyatakan bahwa ketika seseorang melihat karier sebagai serangkaian pengalaman-pengalaman kerja, akan terlihat suatu term yang mengarahkan pada konsekuensi-konsekuensi belajar hal-hal yang baru, mengembangkan keterampilan-keterampilan yang baru, membangun hubungan-hubungan baru, mengenal peluang-peluang baru, dan lain-lain.

Berdasarkan paparan tentang berbagai definisi di atas, kata/term “karier” lebih luas maknanya jika dibandingkan dengan kata/term “kerja” yang bermakna melakukan suatu pekerjaan. Kata/term “karier” mempunyai makna proses kemajuan dari serangkaian perjalanan pengembangan pengalaman-pengalaman kerja seseorang sepanjang waktu yang dilaluinya. Pengembangan diri/pribadi meliputi segala kegiatan yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja, meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita. Pengertian pengembangan diri adalah suatu kegiatan meningkatkan kemampuan diri, berdasarkan pemahaman tentang potensi diri yang positif dan mampu mengangkat kepercayaan diri sehingga dapat merubah keadaan diri dan pada akhirnya dapat memberikan manfaat juga bagi orang lain. Setiap orang juga menginginkan ‘menjadi diri’ dan menyadari mempunyai pribadi yang ‘unik’ ‘khas’ dan ‘istimewa’ serta menyadari senantiasa dalam proses yang berkembang untuk menjadi semakin ‘unik’ ‘khas’ atau ‘istimewa’ dalam riwayat perjalanan kariernya. Pengembangan diri yang optimal dapat mengantarkan pada kesiapan dan kematangan untuk berkarier. Berdasarkan perubahan situasi saat ini, penting bagi mahasiswa untuk melakukan langkah penyiapan pengembangan diri dan karier agar pada akhirnya mampu berkarier secara mapan. Melalui penelitian ini, peneliti ingin melakukan analisis kebutuhan pengembangan diri dan karier di era *society* 5.0

METODE

Definisi “pengembangan diri dan karier” dalam penelitian ini adalah proses kemajuan dari serangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan diri secara optimal sehingga dapat mengantarkan pada kesiapan dan kematangan untuk berkarier. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei kualitatif. Pendekatan penelitian ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengembangan diri dan karier pada mahasiswa. Hasil identifikasi yang diharapkan yaitu berupa aspek-aspek psikologis tertentu yang ada dalam pengembangan diri dan karier. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya untuk menemukan tema-tema koding yang Pengambilan subjek penelitian dilaksanakan di dunia maya dan *job fair* yang mampu menjaring data dari beberapa universitas di Indonesia. Data subjek penelitian diperoleh melalui metode studi dokumen, dan kuesioner. Rangkuman data yang dihimpun dan diolah peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Jenis data dan Informan

No	Nama data	Waktu pengambilan data	Tempat pengambilan data	Penyelenggara	Metode pengambilan data	Volume	Objek olah data
1	Data <i>leaflet</i> dan poster	8-9 Januari 2020	<i>Job fair</i> UGM dan UMBY	<i>Career center</i> upgrad.id dan <i>career center</i> UMBY	Studi dokumen	11 perusahaan berupa data kualifikasi karyawan yang diharapkan perusahaan	Persyaratan calon karyawan
2	Data survey career	8-9 Januari 2020	Dunia maya	Peneliti	Kuesioner dengan <i>google form</i>	50 responden orang yang sedang atau pernah bekerja	Pengetahuan, kemampuan <i>hardskill</i> , kemampuan intelektual, kepribadian, pola kerja

Sumber: data primer diolah

Pelaksanaan kegiatan yaitu dimulai : 23 Mei 2019 hingga Januari 2020. Uji keabsahan data dalam penelitian ini, sebagaimana ditempuh dalam penelitian kualitatif, ditempuh dengan uji :

1. Kredibilitas (validitas internal)

Menggunakan beberapa sumber bukti (Yin, 2003), dalam penelitian ini sumber bukti data yaitu hasil data dokumentasi dan angket.

2. Transferabilitas (validitas eksternal). Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian pada populasi dimana sampel tersebut diambil (Creswell, 2009). Peneliti mengupayakan transferabilitas dengan memberikan deskripsi yang lengkap dan *purposive sampling*. Peneliti mengupayakan seberapa baik konteks penelitian sesuai dengan konteks lain dengan deskripsi data yang lengkap, yaitu dengan menuliskan rincian mengenai metodologi dan konteks dalam laporan penelitian (Li, 2004). Dalam deskripsi yang lengkap ini peneliti menjelaskan semua proses penelitian dari pengumpulan data, konteks penelitian sampai pada hasil akhir dan diharapkan membantu peneliti lain untuk mereplikasi studi menggunakan kondisi yang sama dalam konteks atau *setting* yang lain. Peneliti membuat proses analisa koding yang menghasilkan tema-tema.

3. Dependabilitas (reliabilitas). Reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan stabilitas data temuan. Ketika penelitian ini diulangi atau direplikasi dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Uji dependabilitas ditempuh dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Audit ini sekaligus juga menetapkan konfirmabilitas penelitian (Tobin & Begley, 2004).

4. Konfirmabilitas (objektivitas) berkenaan dengan derajat kesepakatan antar banyak orang terhadap suatu data. Pengujian terhadap data dilakukan dengan audit data (Anney, 2014) oleh rekan peneliti.

3	PT Link Net Tbk (First Media)		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Challenging, inspiring & unforgettable 1 year MT program</i> - <i>Mentor from Top Management Level</i> - <i>Coach from senior expertise</i> - <i>Career path acceleration</i> - <i>Competitive compensation & benefit</i> 	Manajemen <i>trainee</i>	<ul style="list-style-type: none"> - English active - <i>Active in organization</i> 	
4	Bluebird	Perusahaan transportasi terbesar di Indonesia, pengalaman 47 tahun, di 16 kota di Indonesia, dengan operasional 70 poll dan 29 ribu armada		<i>HR assessment)**</i> <i>HR trainer)**</i> <i>HR officer</i>	Menguasai alat tes psikologi & wawancara BEI MsOffice Kemampuan marketing Mampu berkendara	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu berkomunikasi dengan baik - Bertanggung jawab - Mampu berkomunikasi dengan baik - Bertanggung jawab Bertanggung jawab
5	Exabytes Indonesia	1000 pelanggan toko online	<ul style="list-style-type: none"> - Digital marketing - Content writer - Business development executive - System administrative 		Kreatif, motivasi tinggi, bersemangat	
6	Mandiri Tunas Finance		<ul style="list-style-type: none"> - Jalur percepatan karier yang jelas dan cepat - eksplorasi kemampuan diri dengan aktivitas dan tanggung jawab kerja yang menantang - Pelatihan kompetensi secara komprehensif pada semua fungsi bisnis 	Management <i>trainee</i>	Pengalaman berorganisasi Bahasa inggris	Antusias Kreatif Berorientasi pada hasil Percaya diri

7	Indomaret	10 bisnis sectors, >16.000 stores, 28 branch offices, >100.000 employees	<i>IT support & controlling</i>	<i>Programming</i>	Kemampuan berjejaring Ketrampilan komunikasi
			- Java programmer - Software developer - Mobile apps developer	Programming	
8	Great Giant Foods		<i>Active learning program</i> Peluang menjadi pemimpin/ <i>top management</i>	<i>Direct appointee</i> <i>Leadership Acceleration Program</i>	Good english
9	Lippo insurance		<i>Achieve your potential keep growing with us</i>	ODP (<i>Officer Development Program</i>)	Fluent to english <i>Willing to take challenge</i> Keterampilan komunikasi dan interpersonal yang baik.
10	BPR Lestari Bali	BPR dengan aset terbesar no 2 di Indonesia	<i>Fulfill your highest potential by joining our team</i>	NEXT-L (MT)	Motivasi tinggi & <i>result oriented</i> Percaya diri Keterampilan komunikasi dan interpersonal yang baik. Kreatif
11	Alfamart			Management Trainee Coordinator trainee	Pengalaman organisasi Kemauan kuat untuk belajar

Keterangan :) * *all major*) ** *experience* ; Cetak tebal menunjukkan coding

Berdasarkan data di atas, dapat dirumuskan:

- Hard skill* yang diperlukan: basic IT (*tracking technology*, digitalisasi), bahasa Inggris, komunikasi aktif.
- Kemampuan *soft skill* yang diperlukan :

Tabel 3. Kemampuan *soft skill*

Kategori aspek psikologis	Aspek psikologis (<i>soft skill</i>)
Kognitif	Kreativitas, pemecahan masalah yang kreatif dan logik, <i>fast learner</i> , keterampilan menganalisis, <i>Open minded</i>
Afeksi	<i>Selfmotivated person</i> , bisa bekerja dalam tekanan, bersemangat, antusias, suka tantangan, kemauan kuat untuk belajar, bertanggungjawab
Sosial	Orientasi pada pelanggan, kerjasama tim, negosiasi, keterampilan interpersonal yang baik, komunikasi, percaya diri

2. Data *survey career*

Responden berdasarkan kelompok usia: usia 20-29 tahun sejumlah 78% dan usia 30-40 tahun sejumlah 22%.

Responden berdasarkan kelompok usia: diploma 10%, sarjana 78%, dan pascasarjana 12%.

Responden berdasarkan lama kerja: kurang dari 2 tahun 52%, antara 2-10 tahun 30%, dan lebih dari 10 tahun sejumlah 18%.

Data responden survey career terangkum dalam tabel 4, berikut:

Tabel 4. Data angket

Kategori aspek	Temuan koding aspek
Pengetahuan	Pengetahuan tentang data dan analisis data, pengetahuan spesifik tentang profesinya
Kemampuan <i>hard skill</i>	Kemampuan analisis data (data pasar, kredit, hasil tes, administrasi pelaporan, kemampuan menulis, kemampuan komunikasi lisan, kemampuan bahasa inggris
Kemampuan intelektual	analisis sintesis, Numerik, verbal, logika berpikir, pengambilan keputusan, berpikir makro (<i>think in a big-picture way</i>)
Kepribadian	Kepemimpinan, <i>teamwork</i> , daya tahan stres, kestabilan emosi, daya penyesuaian diri, persisten, berintegritas/jujur/profesional
Pola kerja	Ketelitian, kecepatan/ cepat tanggap, ketahanan kerja/tangguh, tekun/ajeg, disiplin, motivasi berprestasi, bekerja sistematis, <i>multitasking</i>

Berdasarkan data angket dan dokumen perusahaan dapat disimpulkan bahan pengembangan diri, yang mencakup *hard skill* dan *soft skill*. Pengembangan *hard skill* yang diperlukan: basic IT (*tracking technology*, digitalisasi), pengetahuan tentang data dan analisis data, bahasa inggris, komunikasi aktif. Kemampuan *soft skill* mahasiswa yang diperlukan terangkum dalam tabel 5, berikut:

Tabel 5. Pengembangan *soft skill*

Kategori aspek psikologis	Aspek psikologis (<i>soft skill</i>)
Kognitif	Kreativitas, <i>logical & creative problem solving</i> , <i>fast learner</i> , ketrampilan analisa, open minded, analisis sintesis, numerik, verbal, logika berpikir, pengambilan keputusan, berpikir makro (<i>think in a big-picture way</i>)
Kepribadian	Afeksi <i>Self motivated person</i> , daya tahan stres, kestabilan emosi, bersemangat, antusias, suka tantangan, kemauan kuat untuk belajar, bertanggungjawab, persisten, berintegritas/jujur/profesional
	Sosial Kerjasama tim, negosiasi, keterampilan interpersonal yang baik, percaya diri, daya penyesuaian diri, kepemimpinan
Pola kerja	Ketelitian, kecepatan/ cepat tanggap, ketahanan kerja/tangguh, tekun/ajeg, disiplin, motivasi berprestasi, bekerja sistematis, <i>multitasking</i>

Temuan *softskill* dan *hardskill* ini mewakili gambaran kebutuhan beerkarier di era *society* 5.0. Hal ini bersambungan dengan hasil penelitian Abdullah (2018) tentang mengkonstruksi karier di era *boundaryless workplace* menyebutkan bahwa fase membangun karier diawali dengan (1) Fase mencari jalan karier ini mencakup proses individu mencari jalan karier dengan mengikuti arah minatnya. Pada fase ini individu mulai tertarik dengan satu bidang karier karena referensi informasi yang dimilikinya. Pada masa ini, individu mengikuti keinginan, mengikuti arah minatnya serta mulai mencari hal atau kegiatan apa yang mampu membuat dirinya menemukan arah minat yang dicari. (2) Fase eksplorasi, Ketika minat terhadap suatu pilihan karier dirasa kuat, individu akan melakukan eksplorasi. Pada fase ini, informan mulai ingin memperdalam/mengeksplorasi pilihan kariernya, mencoba bekerja menjalani suatu profesi misalnya dengan ikut magang kerja (*internship*) ataupun mulai bekerja menjalankan profesinya. Kadang tidak hanya satu profesi yang dicoba. Sumber motivasi untuk mencoba suatu profesi, ada yang didorong oleh keinginan diri dan atau ajakan teman untuk memanfaatkan kesempatan yang ada, (3) Penetapan pilihan karier atau pengambilan keputusan karier di jalur non konvensional didasari oleh alasan :

- a. Tertarik dengan profesi atau jalur karier karena melihat adanya peluang yang bagus, bebas mengatur kariernya sendiri, lebih dinamis dan fleksibel.

- b. Yakin dengan kemampuan yang dimiliki dapat menjalankan profesi dan karier dengan baik karena adanya pengalaman kerja sebelumnya
- c. Merasa bisa menjadi dirinya (menemukan dirinya) di profesi dan jalan karier yang dipilih karena sesuai dengan idealisme, sesuai dengan karakteristik dirinya, dan sesuai dengan harapan atau keinginan dirinya.

Berdasarkan penelitian yang diperolehnya, Collin (2010) mengilustrasikan tantangan mempelajari karier. Karier bukan hanya merupakan sebuah konsep namun sebuah konstruk dan sebuah pengalaman hidup dan merupakan sesuatu yang kompleks, berbeda, multidimensional dan dinamis. Pendapat Collin ini hampir sama dengan pendapat Savickas, namun Savickas lebih menekankan pada pemaknaan akan pengalaman hidup yang berkaitan dengan kerja. Savickas (2013) mendefinisikan karier sebagai konstruksi makna melalui kesadaran diri akan peran kerja dan lebih mengandung adaptasi daripada kematangan. Uraian di atas menegaskan pentingnya mahasiswa membangun karier dalam sebuah proses yang terus berlanjut dengan pengembangan diri sebagai hal yang menjadi kesatuan dalam pengembangan karier di era *society* 5.0.

KESIMPULAN

Pengembangan diri mahasiswa di era *society* 5.0 mencakup *hard skill* dan *soft skill*, yaitu:

- a. *Hard skill* yang diperlukan: basic IT (*tracking technology*, digitalisasi), pengetahuan tentang data dan analisis data, bahasa inggris, komunikasi aktif.
- b. *Soft skill* yang diperlukan, yaitu:

Tabel 6. Kesimpulan kebutuhan *softskill*

Kategori aspek psikologis	Aspek psikologis (soft skill)
Kognitif	Kreativitas, <i>logical & creative problem solving</i> , <i>fast learner</i> , ketrampilan analisa, <i>open minded</i> , analisa sintesa, numerik, verbal, logika berpikir, pengambilan keputusan, berpikir makro (<i>think in a big-picture way</i>)
Kepribadian	Afeksi <i>Self motivated person</i> , daya tahan stres, kestabilan emosi, bersemangat, antusias, suka tantangan, kemauan kuat untuk belajar, bertanggungjawab, konsisten, berintegritas/jujur/profesional
	Social Kerjasama tim, negosiasi, keterampilan interpersonal, percaya diri, daya penyesuaian diri, kepemimpinan
Pola kerja	Ketelitian, kecepatan/ cepat tanggap, ketahanan kerja/tangguh, tekun/ajeg, disiplin, motivasi berprestasi, bekerja sistematis, <i>multitasking</i>

Pengembangan karier mahasiswa di era *society* 5.0, meliputi:

- a. *Career search* yaitu mencari informasi sebanyak mungkin tentang pilihan karier, profesi yang dapat dijalani dengan bidang ilmu dan kemampuannya, lapangan pekerjaan
- b. *Career exploration* yaitu menggali pengalaman bekerja dengan terjun langsung mendalami proses bekerja, mulai dari seleksi, bekerja di setting kerja yang sesungguhnya, merasakan pengalaman berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Career decision* yaitu dapat dengan yakin membuat keputusan karier, memutuskan dengan menimbang bakat, minat, passion, risiko, tantangan, prospek

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2018). A multiple loops career crafting model: Konstruksi karier di era boundaryless workplace. *Disertasi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada.
- Al Faruqi, U. (2019). Survey paper: Future service in industry 5.0. *Asosiasi Prakarsa Indonesia Cerdas (APIC)*. School of Electrical Engineering and informatics Institut Teknologi Bandung: Bandung

- Anney, V. N. (2014). Ensuring the quality of the findings of qualitative researchs : Looking at trustworthiness criteria. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS)*, 5(2), 272–281.
- Arthur, M. B. (2010). Promoting career studies in theory and practice. *The National Institute for Careers Education and Counseling Journal*, 3, 4–36.
- Collin, A. (2010). The Challenge of career study. Career Research & Development. *The National Institute for Careers Education and Counseling Journal*, 3, 12–14.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Hami, A.E. (2006). Gambaran kematangan karier pada para calon Sarjana di lingkungan fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. *Laporan Penelitian*. Diunduh tanggal 2 Mei 2013 melalui <http://pustaka.unpad.ac.id/archives/34797/>
- Kahneman, D., & Riis, J. (2005). Living, and Thinking about it: Two perspectives on life. Dalam Huppert, F.A., Baylis, N., & Kennerly, B (Eds.). *The science of well-being* (285-304). Oxford: Oxford University Press.
- Li, D. (2004). Truthworthiness of think-aloud protocols in the study of translation processes. *International Journal of Applied Linguistic*, 14(3), 301–313. doi: 10.1111/j.1473-4192.2004.00067.x
- McIntosh, P.I. (2000). Life career development : Implications for school counselors. *Education*, 120(4), 621-625. Retrieved from <http://search.proquest.com/openview/5df33a21>
- Mugglestone, K & Allison, T. (2015). *The best jobs for millennials*. Retrieved from <https://www.ypunginvicibles.org> tanggal 15 Januari 2017
- Savickas, M.L. (2005). Theory and practice of career construction. Dalam Brown, S.D. dan Lent, R.W (Eds), *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. New Jersey : John Wiley & Sons. Inc.
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address : Constructing careers – actors, agents, and authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648–662. doi: 10.1177/0011000012468339
- Purnama, F. (2013, May 31). Sarjana Indonesia 2020. *Tribunnews.com*. Retrieved from <http://aceh.tribunnews.com/2012/09/29/sarjana-indonesia-2020>
- Tobin, G. A., & Begley, C. M. (2004). Methodological rigour within a qualitative framework. *Journal of Advanced Nursing*, 48(4), 388–396. doi: 10.1111/j.1365-2648.2004.03207.x
- Williams, J. (2017, January 14). 2016 trends in the workplace. *CallisonRTKL*. Retrieved from <https://www.arcadis.com>
- Yin, R. (2003). *Case study research : Desain and methods, applied social research methods series (3rd ed.)*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.