

Bersiap Untuk Bersaing Mempersiapkan Diri Melangkah Ke Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Fakultas Biologi Universitas Jendral Soedirman 2024

**Rizal Nopriyanto¹, Dian Bagus Mitreka Satata², Ugung Dwi Ario Wibowo³,
Muhammad Taufiqurrohman⁴**

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis : Rizal Nopriyanto

E-mail : rizaln@ump.ac.id

Abstrak

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mempersiapkan para fresh graduate Prodi Biologi Universitas Jendral Soedirman untuk siap bersaing dalam dunia kerja. Kegiatan pengabdian ini menggunakan metode Experiential Learning. Subjek kegiatan pengabdian adalah mahasiswa yang baru menyelesaikan jenjang perkuliahan di Prodi Biologi Universitas Jendral Soedirman yang berjumlah 26 mahasiswa. Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan hasil yang positif dari para peserta pengabdian karena mampu menambah kepercayaan diri untuk mampu bersaing di dalam kompetisi mendapatkan pekerjaan yang di impikan

Kata kunci – Bersaing, Fresh Graduate, Dunia Kerja

Abstract

This study aims to prepare fresh graduates from the Biology Program at Jenderal Soedirman University to compete in the job market. The research utilizes the Experiential Learning method, with 26 students who have just completed their studies in the Biology Program at Jenderal Soedirman University as the subjects. The results of the study show positive outcomes from the participants of the service program, as they were able to increase their self-confidence to compete in obtaining their desired jobs.

Keywords - Bersaing, Fresh Graduate, Dunia Kerja

PENDAHULUAN

Dunia kerja adalah sebuah lingkungan profesional melibatkan beberapa tanggung jawab, berintegritas, fokus dan tugas yang harus dilaksanakan oleh para karyawan dari segala tingkatan. Dalam dunia kerja terdapat sebuah persaingan untuk melihat seberapa besar potensi yang ada dalam diri para karyawan. Persaingan didalam dunia kerja tentu menjadi sebuah halang rintang dan tantangan bagi siapapun yang memasuki dunia kerja.

Persaingan pekerjaan dimulai bahkan saat sebelum karyawan melamar pekerjaan di sebuah perusahaan, mereka akan berusaha secara maksimal mempersiapkan diri agar bisa bersaing seperti dengan melanjutkan jenjang pendidikan SMA/SMK ke jenjang perkuliahan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mereka minati, dan tidak sedikit mengikuti beberapa pelatihan-pelatihan khusus untuk mendapatkan sebuah posisi tertentu di perusahaan. Mempersiapkan diri untuk bersaing menjadi sebuah tuntutan bagi para karyawan, karna dari tahun ke tahun meningkat tuntutan perusahaan para karyawan, sehingga menambah beban persaingan di dalam dunia kerja. oleh karna itu para calon karyawan tidak jarang beranggapan jika persaingan didalam dunia kerja adalah hal yang menakutkan sehingga para calon karyawan merasa tertekan karna persaingan yang begitu ketat (Ardini & Rosmila, 2021).

Permasalahan pada kegiatan pengabdian ini adalah bagaimana tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dari tahun ke tahun membuat para calon karyawan mengalami sebuah kecemasan bahkan termasuk para calon pekerja dari lulusan baru dari sebuah perguruan tinggi (*Fresh graduate*). Para *fresh graduate* tentu mengharapkan sebuah pekerjaan yang sesuai bidang atau keahlian yang telah mereka dapat selama melaksanakan perkuliahan. Namun persaingan kerja sekarang yang sulit dan ketat membuat *fresh graduate* tidak menjamin langsung mendapatkan pekerjaan. Menurut kegiatan pengabdian yang dilakukan Badan Pusat Statistik Indonesia (2019) mendapatkan hasil sekitar 5,99% dari total 7 juta pengangguran di Indonesia adalah Diploma/sarjana. Sementara menurut Sefiawan (2018) pada tahun 2017 jumlah tenaga kerja sarjana hanya 17,5% angka tersebut berbanding jauh dengan jumlah tenaga kerja lulusan SMA/SMK yaitu sampai 82% dan jumlah tenaga kerja lulusan SD menyentuh angka 60%. Oleh karna itu, penting bagi para *fresh graduate* membekali diri mereka dengan persiapan agar mampu untuk bersaing dalam mendapatkan posisi tertentu di dalam perusahaan yang mereka inginkan.

Bekal yang dimakud adalah para *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja adalah untuk mengenali kompetensi diri mereka untuk mengetahui pekerjaan apa yang akan mereka pilih, mampu mempromosikan diri dengan baik saat prosesi wawancara dan berlatih soal-soal psikotest agar mengenal kemampuan diri dengan baik. Bekal tersebut berguna untuk menumbuhkan rasa percaya diri para *fresh graduate* dalam bersaing dengan para calon karyawan lainnya. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, tujuan kegiatan pengabdian adalah tentang pentingnya para calon karyawan mempersiapkan diri untuk mampu bersaing dan melangkah ke dunia pekerjaan. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mempersiapkan *fresh graduate* terutama pada mahasiswa yang baru lulus.

METODE

Dalam upaya untuk mempersiapkan para calon karyawan agar mampu bersaing dan memiliki kepercayaan diri untuk bersaing dengan para calon karyawan lainnya kegiatan pengabdian ini bekerja sama dengan Fakultas Biologi Universitas Jendral Soedirman untuk menjadi tempat kegiatan pengabdian. Kegiatan pengabdian ini menggunakan metode Experiential Learning pembelajar secara aktif mengkonstruksi pengalaman mereka sendiri (David Boud, Ruth Cohen, 1993).



Gambar 1.

Penyampaian materi melalui ceramah

Pada penggunaan metode Experiential Learning, kegiatan pengabdian ini berfokus pada diskusi, ceramah, praktik dan penugasan dalam sebuah diskusi yang membahas mengenai persiapan para fresh graduate Fakultas Biologi Universitas Jendral Soedirman dalam memasuki dunia kerja yang penuh dengan persaingan. Experiential learning kegiatan pengabdian ini membahas tentang beberapa poin seperti mengenali pekerjaan, mengenali kompetensi diri, promosi diri, mengenali psikotest dan wawancara pekerjaan.

Dalam diskusi para peserta diharuskan berpendapat mengenai beberapa pertanyaan yang diberikan seperti :

“apakah kesuksesan itu menurut kalian?”

“bagaimana cara meraih kesuksesan itu menurut kalian?”

“ceritakan pengalaman kalian belajar naik sepeda!”

“seberapa penting kerja keras itu menurut kalian?”

“sudah siap untuk bersaing”

Pertanyaan tersebut mampu untuk menstimulus para peserta untuk mampu berfikir kritis akan kemampuan diri mereka dan memperkirakan apakah sudah siap untuk para peserta mampu bersaing. Persaingan pekerjaan akan tergambar dengan mengenali pekerjaan tersebut yang dipilih. Untuk mengenali pekerjaan diperlukannya informasi mengenai Job Description dan Job Specification.

Menurut (Hasibuan; Malayu S.P, 2007), deskripsi pekerjaan (job description) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut dan menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam memegang suatu jabatan. Deskripsi pekerjaan akan mengantarkan para pekerja kepada kualitas spesifikasi pekerjaan seperti apa yang harus dimiliki oleh para pekerja.

Spesifikasi pekerjaan (job specification) Job description merupakan uraian jabatan berisi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan apa yang harus dikerjakan. Sehingga pemangku jabatan bisa menghindari kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menghasilkan output yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Setelah mengetahui informasi mengenai pekerjaan, para peserta harus mengetahui kompetensi diri yang mereka punya agar mengetahui kemampuan yang bisa mereka berikan secara maksimal di dalam pekerjaan.

Menurut Maulana (2020), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang dan berhubungan secara kausal dengan pemenuhan kriteria yang diperlukan untuk suatu posisi pekerjaan. Kompetensi di dalam bekerja mencakup knowledge (pengetahuan), skill (keahlian), dan attitude (sikap). Pengetahuan (knowledge) adalah kesadaran dalam bidang kognitif didapat melalui pengalaman atau pembelajaran, informasi tersebut diolah dan dilatih sehingga menjadi sebuah

keahlian (skill), dalam dunia pekerjaan pengetahuan dan keahlian tidak cukup menjamin seorang bisa bersaing dan bertahan di dalam organisasi atau perusahaan, penilaian lain adalah sikap (attitude), Kompetensi kerja saling berkesinambungan satu sama lain bertujuan agar para calon karyawan bisa mempersiapkan tantangan pertama dalam dunia pekerjaan yaitu seleksi kerja.

Seleksi kerja adalah sebuah rangkaian yang dipersiapkan untuk mencari pekerja yang sesuai dengan kriteria dari pegawai, seleksi kerja biasanya terdapat proses seleksi administrasi (surat lamaran dan cv), seleksi wawancara, dan psikotest. Surat lamaran sebagai salah satu dokumen utama dari proses seleksi karyawan bertujuan untuk mengetahui kesiapan para calon karyawan untuk bekerja. Surat lamaran berperan sebagai media iklan atau promosi resmi dari para calon karyawan, di dalam surat lamaran terdapat posisi yang diinginkan oleh para calon karyawan, kontribusi apa yang akan para calon karyawan berikan, menegaskan anda adalah kandidat terbaik dari para calon karyawan yang lain dan apa harapan atau tahap lanjut yang diinginkan dari para calon karyawan.

Contoh dari surat lamaran yang baik adalah menggunakan kalimat baku, terdapat salam di awal surat, pada paragraf pertama terdapat posisi yang para calon karyawan ingin lamar, paragraf ke dua berisikan kontribusi yang ingin anda berikan kepada karyawan, paragraf ke tiga berisi promosi diri dengan kelebihan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan dilamar, dan paragraf ke empat berisi harapan dari calon karyawan. Selain Surat lamaran, Curriculum Vitae (CV) juga sebuah media untuk mempromosikan diri secara lebih detail berperan untuk menjadi sebuah rangkuman dan penjelasan singkat spesifikasi diri dari calon karyawan.

Curriculum Vitae (CV) yang baik terdapat beberapa informasi yang harus dimanfaatkan dengan secara maksimal, informasi biasanya berisi identitas pribadi para calon karyawan, pendidikan formal, pelatihan atau kursus, kemampuan yang dimiliki dan beberapa pengalaman yang telah dilalui baik dalam organisasi, instansi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilamar. CV yang telah diberikan kepada perusahaan biasanya akan di uji oleh beberapa tes seperti psikotest dan interview (wawancara) kerja.

Test psikologi (psikotest) adalah salah satu metode untuk mengungkap kecerdasan, kepribadian, pola kerja dan juga minat dari para calon karyawan, sehingga perusahaan bisa mempertimbangkan para calon karyawan dengan lebih matang karna sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dicari. Hal yang harus dipersiapkan sebelum melaksanakan psikotest adalah dengan mempersiapkan fisik, psikis, mental setting, performa, dan alat penunjang. Persiapan fisik bisa berupa hal-hal yang sederhana seperti tidur tepat waktu dan menyempatkan sarapan di pagi hari supaya fisik terjaga selama proses test berlangsung hingga selesai, kedua persiapan psikis, persiapan psikis dilakukan dengan cara berdoa dan menyerahkan sepenuhnya kepada proses yang akan dijalani.

Persiapan ketiga adalah mental setting, mental setting adalah sebuah pembekalan yang dijalani sebelumnya dengan mengikuti latihan-latihan soal psikotest yang bertujuan untuk menjadi lebih yakin dalam menjawab soal-soal psikotest. Sementara persiapan performa adalah bagaimana cara kita berpakaian, pakaian menjadi point utama dari penampilan karna mencerminkan sikap dan kesungguhan para calon karyawan dalam mengikuti aturan dan prosedur dari perusahaan/organisasi. Persiapan terakhir adalah mempersiapkan alat-alat penunjang yang mampu meningkatkan kualitas dan hasil dari jawaban seperti alat tulis (ballpoint, pensil HB, dan penghapus beserta cadangan masing-masing aitem), papan landasan, sapu tangan / tissue bila berkeringat, dan jam tangan. Alat-alat tersebut membuat kepercayaan diri sedikit bertambah dan berguna untuk menunjang performa dalam menjawab soal.

Test psikologi adalah sebuah penilaian evaluasi kondisi mental dan emosional seseorang melalui penggunaan test, terdapat beberapa test yang berbeda-beda jenisnya seperti soal hitungan dasar, soal logika kuantitatif, soal deret hitung, test gambar, soal analogi verbal, soal anonim, soal sinonim, test gambar (Wartegg), dan krepalin. Tujuan dari test psikologi adalah untuk mengidentifikasi, mengukur berbagai aspek kepribadian, fungsi kognitif, dan gangguan psikologis

untuk memberikan diagnosa yang akurat. Dari hasil test tersebut akan di uji lebih lanjut dengan metode selanjutnya dalam proses seleksi yaitu Interview Testeing (tes wawancara).

Tes wawancara adalah sebuah porses seleksi yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memvalidasi data yang sudah terkumpul. Tes wawancara bersifat face to face, yang berarti berhadapan secara langsung baik bertemu dalam satu ruangan maupun secara daring. Tujuan dari tes wawancara adalah untuk mengklarifikasi data yang sudah diterima perusahaan dari surat lamaran, CV, dan psikotest, tes wawancara juga bertujuan untuk mengecek kompetensi dan potensi secara langsung dan bertujuan juga untuk bernegosiasi antara kedua pihak. Tes wawancara bisa dilakukan menggunakan cara individual (satu persatu diwawancarai) maupun secara group. Tes wawancara memiliki dua tipe yaitu wawancara kerja tradisional untuk mengklarifikasi surat lamaran dan cv para calon karyawan, maupun wawancara kerja behavioral yang bertujuan untuk mengidentifikasi performanceterbaik dalam mengukur kompetensi.

Persiapan yang harus disiapkan oleh para calon karyawan untuk menghadapi proses wawancara pertama dengan mempersiapkan keterampilan dalam kecakapan, karna itu adalah sebuah daya jual di dalam mempromosikan diri anda kepada instanssi/organisasi, persiapan kedua adalah pelajari jabatan yang dilamar, baik dari setting diri seperti profil perusahaan maupun spesifikasi pekerjaan yang dilamar, persiapan ketiga adalah bekal dengan informasi perusahaan, seperti profil, produk, dan termasuk filosofi instansi yang dilamar. Persiapan kontak anda yang bisa dihubungi berupa nomer telfon, alamat, dan email. Persiapan selanjutnya adalah menentukan gaji yang anda minta secara realistis dan fleksibel mungkin, persaiapn terakhir adalah nama, alamat Pe-refreshni, dokumen dan performance.

Persiapan yang baik para calon karyawan yang akan melaksanakan tes wawancara adalah hadir paling lambat 15 menit sebelum jadwal undangan, perilaku 'smart' selama masa tunggu, kuasai sopan santun dan etiket, jabat tangan si pewawancara dengan tegas, tampilkan wajah yang gembira tidak tegang, biarkan pewawancara yang memegang kendali dari tes wawancara berlangsung, pintar dalam mengelola waktu usahakan 60 detik untuk menjawab pertanyaan, promosikan diri anda secara positif, munculkan antusiasme dan minat anda terhadap pekerjaan dan instansi yang dilamar, hindari menempatkan benda pribadi di siku meja, ucapkan terima kasih dan tanyakan kapan ada keputusan dan waktu terbaik untuk menghubungya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian ini bertujuan untuk membantu para mahasiswa yang baru saja menyelesaikan masa perkuliahan untuk mampu bersaing dalam dunia kerja. kegiatan pengabdian yang dilakukan adalah memberikan pemberdayaan kepada fresh graduate Fakultas Biologi Universitas Jendral Soedirman untuk memberikan bekal untuk mampu bersaing dengan para calon pekerja lainnya. Berdasarkan respon yang diberikan oleh para peserta kegiatan pemberdayaan ini para fresh graduate yang diberikan oleh Tim pengabdian dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, terdapat antusiasme yang tinggi bagi para peserta kegiatan pemberdayaan tersebut, sehingga kegiatan ini perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk membantu para fresh graduate dalam mempersiapkan diri untuk lebih siap bersaing dengan para calon pekerja yang lain. Hal tersebut terjadi karna para peserta merasa sangat terbantu karna mengetahui pentingnya mempersiapkan diri untuk mampu bersaing di dalam dunia kerja.

Dengan adanya kegiatan pengabdian ini para fresh graduate khususnya Prodi Biologi Universitas Jendral Soedirman merasa sangat terbantu dari aspek kepercayaan diri akan kemampuan dan kompetensi diri para fresh graduate. Kegiatan pelatihan dan pemberdayaan terhadap kesiapan para fresh graduate merupakan cara yang tepat untuk masuk ke dalam dunia kerja. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat umumnya berjalan sesuai rencana, meskipun ada beberapa penundaan karena penyesuaian jadwal antar tim dan peserta. Namun, secara keseluruhan, kegiatan tersebut berhasil dilaksanakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Respon peserta terhadap kegiatan pemberdayaan masyarakat oleh Tim Pengabdian Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto sangat positif, menunjukkan antusiasme yang tinggi. Hal ini menandakan pentingnya kelanjutan kegiatan tersebut untuk membantu meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi para fresh graduate dalam bersaing di dunia kerja.



Gambar 2.
Foto kegiatan bersama

KESIMPULAN

Beberapa hal yang bisa disimpulkan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah : Pada umumnya permasalahan yang terjadi di fresh graduate adalah tidak mempersiapkan diri mereka untuk bersaing mendapatkan pekerjaan. Para fresh graduate belum secara maksimal, mulai dari belum mempersiapkan informasi terkait pekerjaan dan perusahaan yang akan dilamar dan belum juga mengenal kompetensi di dalam diri. Sehingga para fresh graduate tidak percaya diri dan merasa tertekan selama bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang di impikan. Kegiatan pengabdian kepada para fresh graduate ini telah memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pengabdian di Prodi Biologi Universitas Jendral Soedirman sehingga diharapkan dengan memiliki bekal untuk persaingan di dunia kerja untuk memaksimalkan kompetensi diri yang nantinya menambah kepercayaan diri dalam mengikuti seleksi untuk pekerjaan yang diimpikan

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana mengucapkan terima kasih kepada pihak Fakultas Biologi Universitas Jendral Soedirman yang telah meluangkan waktu serta ikut terlibat dalam kegiatan program pemberdayaan dengan tema "Bersiap untuk bersaing: Mempersiapkan diri melangkah ke dunia kerja".

DAFTAR PUSTAKA

- A, M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopentition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, X(2), 83–96.
- Ardini, F. M., & Rosmila, M. (2021). Profil Perencanaan Karir Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling Universitas Mathlaul Anwar. *Jurnal Selaras : Kajian Bimbingan Dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan*, 4(1), 9–16. <https://doi.org/10.33541/jsvol2iss1pp1>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2019). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2019. In *Badan Pusat Statistik: Vol. XXii* (Issue 91, pp. 1–20).
- David Boud, Ruth Cohen, D. W. (1993). *Using Experience for learning*. McGraw-Hill Education (UK) ;
- Hasibuan; Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. Bumi Aksara, 2014.
- Sefiawan, D. (2018). Orang Sarjana Masih Menganggur. *Pikiran Rakyat (Artikel)*. <https://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr01295275/630000-orang-sarjana-masih-menganggur-421873>