

### **Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana**

Devina Damara<sup>1</sup>, Regi Yunenda<sup>2</sup>, Wulan Sari<sup>3</sup>, Nurhazizah<sup>4</sup>, Agustu<sup>5</sup>, Jessica Al Hadziroh<sup>6</sup>, Hendri Irawan<sup>7</sup>

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra  
Muhammad Yamin, Kota Solok, Indonesia

E-mail : [devinadamara0601@gmail.com](mailto:devinadamara0601@gmail.com)

#### **Abstract**

*Everyone in general must prepare a career plan to achieve a successful career according to their talents, interests, and abilities, especially in the fields they master. However, the fact is that there are still students after graduating who are anxious and worried about their career. The factors that influence career planning are abilities, interests, and achievements. A barrier for a person's career does not prepare and plan his career and do not take advantage of available opportunities. Based on the research results, the informant's career planning is postgraduate studies, Management, other Planning is establishing association, the ability to master a job, mastering . Barriers to informants in realizing their career is the informant's desire to pursue a career only in the province of West Sumatra, Indonesia informant. It can be concluded that there are obstacles in career planning after postgraduate graduation and there are still concerns in realizing his career later.*

**Keywords:** *Career Planning, Postgraduate Students*

#### **Pendahuluan**

Pada zaman yang semakin berkembang ini, setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mempertahankan keberadaan perusahaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu mahasiswa harus mempunyai perencanaan karir yang matang sebelum masuk dunia kerja. Apalagi munculnya pesaing easing baru seiring berkembangnya zaman, sehingga dibutuhkan mahasiswa yang menunjang tujuan perusahaan.

Mahasiswa sebagai individu yang sedang berkembang pada tahap remaja akhir, salah satu kriteria yang diajukan adalah pemilihan karir dan kerja. Eksplorasi pada banyak pilihan karir banyak direkomendasikan pada penasehat karir. Individu sering mendekati eksplorasi karir dan pengambilan keputusan dalam ambiguitas, ketidakpastian, dan stress (Lock, 1988, dalam Santrock, 1997).

Pada dasarnya, pilihan karir merefleksikan minat, kepribadian, kemampuan, dan latar belakang kemampuan seseorang. Seseorang mencari karir yang dapat memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta mengekspresikan sikap dan nilai hidupnya. Seseorang akan merasa cocok dengan pilihan karirnya jika pilihan tersebut dapat memenuhi apa yang ia inginkan dan sesuai dengan minat serta kemampuan yang dimilikinya (Ranto, 2014).

Dapat dikatakan juga perencanaan karir adalah proses seseorang memilih sasaran karir dan jalur ke sasaran itu agar tidak salah dalam pemilihan karir dan jelas arah karirnya (Sutrino, 2013). Perencanaan karir adalah sebagai proses yang dilalui sebelum pemilihan karir untuk mencapai karir (Liza & Rusandi, 2016).

Perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan langkah langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan (Liza & Rusandi, 2016). Perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang- orang diantara pekerjaan dalam organisasi (Atmaja, 2016).

Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan Charity (2015) menyatakan pengembangan karir yang dikelola dengan baik oleh perusahaan akan memberikan semangat yang baik bagi karyawannya untuk mencapai karir yang mereka harapkan serta dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik pengembangan karir dan motivasi kerja diperusahaan tertentu, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di perusahaan.

Setiap orang pada umumnya memerlukan lapangan kerja untuk bekerja serta hasil dengan pekerjaan yang dijabatnya. Didalam masyarakat secara luas terdapat berbagai jenis pekerjaan, tetapi pekerjaan-pekerjaan yang dijabatnya tidak semuanya memperoleh hasil serta membahagiakan sebagaimana yang menjadi tujuan hidupnya. Karier seseorang bukanlah hanya sekedar pekerjaan apa yang telah dijabatnya, melainkan suatu pekerjaan atau jabatan yang benar-benar sesuai dan cocok potensi diri dan kemampuan yang dimiliki. Sehingga dalam menjalani pekerjaannya berjalan dengan baik (Ummah & Sutijono, 2013).

Perkembangan karier dipengaruhi oleh pemahaman diri (self), nilai-nilai, sikap, pandangan, kemampuan yang dimiliki dan segala harapan dalam menentukan pilihan karier yang akan dipilihnya, dan merupakan suatu proses yang terjadi karena dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri pribadi seseorang dan pengaruh faktor eksternal di luar pribadi diri seseorang (Sari, 2018).

Pelatihan perencanaan karir berusaha membantu individu untuk memahami kondisi pribadinya (sifat / kepribadian, bakat dan minat serta kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya) serta memberikan gambaran tentang berbagai bidang minat karir yang ada dalam ilmu psikologi. Melalui pelatihan perencanaan karir individu diajak untuk berpikir realistis dengan jalan membandingkan antara karakteristik personal yang dimiliki dengan karakteristik setiap bidang minat karir dengan tujuan agar individu yang bersangkutan mampu mengarahkan karirnya dengan tepat secara optimal dengan memilih bidang minat karir yang sesuai dengan minat dan kemampuannya (Jhonson, 2001).

## **Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kajian pustaka atau studi kepustakaan dengan melakukan pencarian informasi sekunder dari berbagai literatur yang ada. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan bacaan yang secara khusus berkaitan dengan objek penelitian yang sedang dikaji.

## **Kajian Pustaka**

### **Perencanaan karir setelah wisuda Pascasarjana.**

Perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan (Sutirno, 2013). Perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi (Atmaja, 2016).

Pilihan karir merupakan suatu proses yang kompleks, dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya adalah aspek budaya, konteks sosialkeluarga, dan masyarakat (ferry, 2006). Pilihan karir lazimnya merupakan hasil yang serasi antara pemahaman diri dan eksplorasi karir. Sebagaimana yang dikemukakan Stoss dan Parris (1999), apa yang diinginkan, apa yang dimiliki, dan apa yang dilakukannya dalam karir merupakan tiga hal yang sangat berkaitan (Ranto, 2014)

Memilih karir dimulai dari pemahaman diri, yaitu seberapa jauh seseorang dapat memahami tentang dirinya, seperti kemampuan intelektual, minat, motivasi, emosi, kelebihan dan kekurangannya (Ranto, 2014). Mahasiswa yang memiliki perencanaan karier, akan berusaha untuk memahami potensi dirinya, memahami lingkungannya dan kemungkinan karier yang sesuai dengan dirinya, selanjutnya mempersiapkan karier yang akan dijalani nantinya sehingga karirnya akan terarah. Arah karir informan berfokus di Sumatera Barat dan lebih mengutamakan menjadi seorang dosen, konsultan dan motivator (Nasution, 2019).

Menurut Greenhaus (1987:5) terdapat dua cara pendekatan untuk memahami makna karir. Pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*a property*) dan/atau dari occupation atau organisasi. Sebagai contoh, karir di bidang hukum merupakan sebuah urutan dari beberapa tahapan dimana seseorang menjalankan beberapa kegiatan dan kemudian menduduki posisi tertentu yang bersifat berjenjang mulai dari peran sebagai mahasiswa fakultas hukum, menjadi pegawai magang di kantor hukum, menjadi anggota senior, menjadi hakim, dan akhirnya pensiun.

Hal-hal yang mendorong perencanaan karir informan yaitu Orangtua yang selalu memotivasi dalam perencanaan karir, minat dan keinginan yang kuat serta kerja keras dalam mencapai karir, prestasi yang diperoleh informan seperti memiliki IPK *cumlaude*, lulus pascasarjana.

Faktor yang mempengaruhi perencanaan karir informan adalah kemampuan (*abilities*), minat (*interest*) dan prestasi (*achievement*).

- 1) Kemampuan, yaitu kepercayaan diri terkait dengan bakat yang menonjol disuatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian. Informan memiliki kemampuan bahasa inggris walaupun tidak sepenuhnya, kemampuan untuk mendapatkan prestasi yang akan menunjang karirnya nanti setelah lulus PPK atau profesi konselor, memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan keprofesionalan di bidan Bimbingan dan Konseling.
- 2) Minat, yaitu kecenderungan yang agak menetap kepada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang bergaul atau bergabung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut.
- 3) Minat informan untuk berkarir nantinya adalah sebagai dosen, untuk mewujudkan karirnya harus mempunyai keinginan yang kuat dan kerja keras serta melanjutkan pendidikannya agar menjadi dosen yang berkualitas.
- 4) Prestasi, yaitu suatu hasil belajar (prestasi belajar), yang didapatkan dari suatu kemampuan individu yang didapatkan siswa dari usaha belajar. Informan memiliki perestasi dengan IPK *cumlaude* sebagai penunjang karirnya nanti.

Greenhaus menambahkan bahwa manajemen karir secara singkat dapat diuraikan sebagai proses dimana individu dapat :

1. Mengumpulkan informasi yang relevan tentang kemajuan dirinya dan dunia kerjanya
2. Mengembangkan gambaran secara akurat tentang bakat, interes, nilai dan gaya hidup yang diinginkan sebagaimana juga tentang pekerjaan alternatif, jabatan dan organisasi
3. Mengembangkan tujuan karir yang realistis berdasarkan informasi dan gambaran yang telah diperolehnya
4. Mengembangkan dan mengimplementasikan strategi yang dirancang untuk mencapai tujuan
5. Memperoleh umpan balik tentang efektifitas strategi dan tujuan yang relevan.

Manajer dan departemen SDM dapat mencapai efektifitas manajemen karir dengan memberi pendidikan yang berkaitan dengan karir, petunjuk keahlian, konseling karir, peluang on the job training dan pilihan (opsi) karir yang tersedia, serta melalui publikasi program pelatihan dan pengembangan.

### **Hambatan dalam perencanaan karir**

Model manajemen karir secara normatif dimaksudkan sebagai uraian tentang bagaimana seseorang dapat mengelola karirnya. Dalam hal ini tidaklah setiap orang harus mengelola karirnya, namun sejumlah kegiatan yang direpresentasikan di dalam model tersebut dapat mengarahkan pada outcome yang dikehendaki untuk setiap individu.

Hambatan atau kendala yang dialami informan dalam perencanaan karirnya adalah belum bisa mewujudkan karirnya karena masih proses menjalani perkuliahan di Program Studi Manajemen dan informan membatasi dimana dia berkarir nantinya yaitu di sekitar Sumatera Barat. Namun informan berusaha dan bekerja keras untuk mewujudkan karirnya dengan kemampuan, potensi, bakat dan tekak serta dorongan orang

tua dalam perencanaan karirnya. Kendala yang dihadapi informan dalam perencanaan karir cemas dan khawatir apabila tidak bisa mewujudkan keinginannya sebagai dosen di salah satu Universitas di Sumatera Barat (Nasution, 2019).

### **Kesimpulan**

Faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah kemampuan (abilities), minat (interest) dan prestasi (achievement). Hal-hal yang mendorong perencanaan karir informan yaitu Orangtua yang selalu memotivasi dalam perencanaan karir, minat dan keinginan yang kuat serta kerja keras dalam mencapai karir, prestasi yang diperoleh informan seperti memiliki IPK *cumlaude*, lulus pascasarjana dan mengambil . Kendala yang dihadapi informan dalam perencanaan karir cemas dan khawatir apabila tidak bisa mewujudkan keinginannya sebagai dosen di salah satu Universitas di Kepulauan Riau karena membatasi tempat dimana ia berkarir nantinya (Nasution, 2019).

### **Daftar Pustaka**

- Nasution, H. (2019). *Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana*.
- Ranto, D. W. P. (2014). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA DALAM PEMILIHAN KARIR BERWIRUSAHA*.
- Atmaja, T. T. (2016). Upaya Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa Melalui Bimbingan Karir dengan Penggunaan Media Modul. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(2), 57. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v3i2.4466>