

Lukman Hakim
 Drajat Tri Kartono
 Waskito Widi Wardoyo
 Rosyid Nukha
 Ely Kristanti



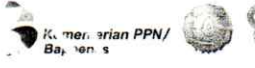
MENINGKATKAN VITALITAS SOSIAL MASYARAKAT INDONESIA PADA ERA LIBERALISASI EKONOMI DAN POLITIK

04.18



Lukman Hakim
 Drajat Tri Kartono
 Waskito Widi Wardoyo
 Rosyid Nukha
 Ely Kristanti

MENINGKATKAN VITALITAS SOSIAL MASYARAKAT INDONESIA PADA ERA LIBERALISASI EKONOMI DAN POLITIK



... kembali lahir pada tahun 2013, setelah tidur lelap hampir 15 tahun. Usaha untuk tetap menjadi obor buat masyarakat dengan menyebarkan dan mengembangkan warana-wacana sosial. HPIIS kali ini membawa wacana baru tentang Vitalitas Sosial. litas dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai daya hidup yang mengandung energi atau semangat untuk menjadikan hidup sebagai agi aktualisasi diri dan mewujudkan cita-cita hidup ke depan yang lebih kan, penuh harapan, meyakinkan dan menantang. Dalam sosial kita memerlukan daya hidup bersama (vitalitas sosial). Sehingga ungan hidup bersama bisa kita jaga dan bisa berdampak pada n, kesenangan dan kesejahteraan bersama.

therin Scott (2010) dalam laporannya tentang Canadian Index Wellbeing an tentang vitalitas sosial (komunitas), adalah kemampuan masyarakat ihidupkan dan mendalikan hubungan sosial sehingga menjadi kuat. klusif di antara warga masyarakat sektor privat, pemerintah dan masyarakat sipil sehingga secara bersama-sama dapat mencapai an hidup individual dan kolektif. Vitalitas komunitas oleh karenanya mampuan kolektif (komunitas) untuk menumbuh kembangkan dan ilikan hubungan-hubungan sosial sehingga masyarakat memiliki n untuk menciptakan, menyesuaikan dan mengendalikan perubahan gg memberikan kemanfaatan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

cara lebih praktis, daya hidup sosial memberikan energi dan kekuatan t untuk menjaga kehangatan hubungan sosial didalamnya. Kekuatan ini tuk pertama, mengatasi hilangnya ketidakpercayaan baik antar warga warga dengan pemerintah. Kedua, Menghilangkan sifat privatisasi yang dan eksplorasi berlebihan terhadap sumber daya alam yang menjadi dapan bersama. Ketiga, menggantikan ketidakpercayaan masyarakat embaga sosial seperti keluarga, agama, hukum dan lainnya. Keempat, ikan terjadinya kepanikan kolektif karena terjadinya krisis sosial-ekonomi abahan global. Kelima, mengendalikan berlangsungnya defisit modal sosial mengaktifkan disintegrasi sosial.

angan nilai kemanfaatan seperti itulah, wacana tentang Vitalitas Sosial ngat penting untuk ikut serta menyumbang menyelesaikan masalah sa. Rencana kedepan, HPIIS akan mendarang wacana vitalitas sosial jih membauri dengan menyusun semacam Indeks Vitalitas Sosial atau a Hidup Bangsa. Dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan ilmu a jaringan jaringan intelektual HPIIS baik di pusat maupun di daerah, nu-limu sosial seluruh universitas di Indonesia. Akan menjadi salah satu amarah pembentukan Negara Indonesia sebagai mana disebutkan bukaan UUD 1945, yaitu "Mencerdaskan Kehidupan Bangsa".

iterian PPN/
 nas



Sebelas Maret University Press

Lukman Hakim
 Drajat Tri Kartono
 Waskito Widi Wardoyo
 Rosyid Nukha
 Ely Kristanti



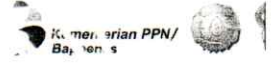
MENINGKATKAN VITALITAS SOSIAL MASYARAKAT INDONESIA PADA ERA LIBERALISASI EKONOMI DAN POLITIK

04.18



Lukman Hakim
 Drajat Tri Kartono
 Waskito Widi Wardoyo
 Rosyid Nukha
 Ely Kristanti

MENINGKATKAN VITALITAS SOSIAL MASYARAKAT INDONESIA PADA ERA LIBERALISASI EKONOMI DAN POLITIK



...kembali lahir pada tahun 2013, setelah tidur lelap hampir 15 tahun. Usaha untuk tetap menjadi objek buat masyarakat dengannya membangun dan mengembangkan warana-wacana sosial. HPIJS kali ini membawa wacana baru tentang Vitalitas Sosial. litas dalam bahasa Indonesia ditagemahkan sebagai daya hidup yang mengandung energi atau semangat untuk menjadikan hidup sebagai agi aktualisasi diri dan mewujudkan cita-cita hidup ke depan yang lebih kan, penuh harapan, meyakinkan dan menajsejahterakan. Dalam sosial kita memerlukan daya hidup bersama (vitalitas sosial). Sehingga ungan hidup bersama bisa kita jaga dan bisa berdampak pada in, kesenangan dan kesejahteraan bersama.

therin Scott (2010) dalam laporannya tentang Canadian Index Wellbeing an tentang vitalitas sosial (komunitas), adalah kemampuan masyarakat hidupkan dan mengendalikn hubungan sosial sehingga menjadi kuat. nklusif di antara warganya bersama sektor privat, pemerintah dan masyarakat sipil sehingga secara bersama-sama dapat mencapai an hidup individual dan kolektif. Vitalitas komunitas oleh karenanya mampuan kolektif (komunitas) untuk menumbuhkembangkan dan ilikan hubungan-hubungan sosial sehingga masyarakat memiliki n untuk menciptakan, menyesuaikan dan mengendalikan perubahan gga memberikan kemanfaatan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

cara lebih praktis, daya hidup sosial memberikan energi dan kekuatan t untuk menjaga kehangatan hubungan sosial didalamnya. Kekuatan ini tuk pertama, mengatasi hilangnya ketidakpercayaan baik antar warga warga dengan pemerintah. Kedua, Menghilangkan sifat privatisasi yang dan eksplorasi berlebihan terhadap sumber daya alam yang menjadi dapan bersama. Ketiga, menggantikan ketidakpercayaan masyarakat embaga sosial seperti keluarga, agama, hukum dan lainnya. Keempat, ikan terjadinya kepanikan kolektif karena terjadinya krisis sosial-ekonomi bahan global. Kelima, mengendalikan berlangsungnya defisit modal sosial mengakibatkan disintegrasi sosial.

angan nilai kemanfaatan seperti itulah, wacana tentang Vitalitas Sosial ngat penting untuk ikut serta menyumbang menyelesaikan masalah sa. Rencana kedepan, HPIJS akan mendorong wacana vitalitas sosial jih membunmi dengan menyusun semacam Indeks Vitalitas Sosial atau a Hidup Bangsa. Dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan ilmu a jaringan, jaringan intelektual HPIJS baik di pusat maupun di daerah, nu-limu sosial seluruh universitas di Indonesia. Akan menjadi salah satu amarah pembentukn Negara Indonesia sebagai mana disebutkan bukaan UUD 1945, yaitu "Mencerdaskan Kehidupan Bangsa".



ISBN 978-602-397-025-4



iterian PPN/
 nas

Sebelas Maret University Press

Lukman Hakim
Drajat Tri Kartono
Waskito Widi Wardoyo
Ely Kristanti
Rosyid Nukha

MENINGKATKAN VITALITAS SOSIAL MASYARAKAT INDONESIA Pada Era Liberalisasi Ekonomi dan Politik

Sanksi Pelanggaran Pasal 72

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002

Perubahan atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1987

Perubahan atas Undang-undang Nomor 6 Tahun 1982

Tentang Hak Cipta

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

UNS PRESS

BAGIAN IV REVITALITAS PENGUATAN EKONOMI RAKYAT	319
19. Ardhie Raditya	321
<i>Konsumsi Pariwisata Generasi Muda Madura</i>	
20. Dewi Gunawati	339
<i>Rekonstruksi Pemberdayaan Masyarakat Kemitraan Produktif Konservasi Sebagai Vitalis Pengentasan Kemiskinan Pada Masyarakat Zona Penyangga di Taman Nasional Meru Betiri</i>	
21. Edi Kurniadi	357
<i>Kemampuan Adaptasi di Sentra industri Kerajinan Batik Laweyan Surakarta</i>	
22. Erna Yulindari	377
<i>Menciptakan Landasan Kesejahteraan Rakyat Dalam Era Liberalisasi Ekonomi dan Politik</i>	
23. Ferdinand Kerebungu & Hoce Saudo	387
<i>Model Pemberdayaan Masyarakat (Suatu Studi Pada Masyarakat yang berusaha di Sektor Ekonomi Mikrodi Objek Wisata Pantai Malalayang Dua Manado Kota Manado).....</i>	
24. Hassan Suryono	407
<i>Strategi Peran Serta Masyarakat Dalam Menumbuh Kembangkan Sektor Informal Dalam Perspektif Sosiologi Pancasila</i>	
25. Rinaldi Ekaputra	413
<i>Pengentasan Kemiskinan Berbasis Kearifan Lokal Pada Masyarakat Pesisir Di Provinsi Sumatera Barat</i>	

BAGIAN III REVITALITAS PENINGKATAN KAPASITAS MASYARAKAT	217
13. Argyo Demartoto	219
<i>Pemberdayaan Perempuan Untuk Meningkatkan Partisipasi Politik Perempuan</i>	
14. Hartmanto Pradigto Utomo	239
<i>Gejolak Kawula Muda: Ilmu Sosial Indonesia dalam Belunggu Ketergantungan</i>	
15. Machmud Al Rasyid	255
<i>Vitalitas Profetik Mahasiswa Indonesia dan Liberalisasi</i>	
16. Mohammad Gamal Rindarjono	263
<i>The Local Wisdom In Environmental Conservation: Case Study Of Environmental Education Based on Indigenous And Local Knowledge- "Lubuk Larangan" In The District of Bungo, Jambi Province</i>	
17. Panggio Restu Wilujeng	289
<i>Kursus Pambiwara dengan Bahasa Krama Inggil, Reproduksi Identitas Budaya Jawa Keraton Surakarta di Tengah era Modernisasi dan Liberalisasi</i>	
18. Sri Muliati Abdullah	305
<i>Kesenjangan Potensi Psikologis Jobseeker Dan Strategi Bersaing di Era Boundaryless-Career</i>	

DAFTAR PUSTAKA

- Bourdieu, Pierre. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. London: Cambridge University Press
- _____. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgment Taste*. Cambridge, Mass: Harvard University Press
- Creswell, John W. (2003). *Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, 2nd. edn., Sage Publications, Inc
- Ritzer, George & Goodman, Douglas J. (2009). *Teori Sosiologi* (terjemahan). Yogyakarta: Kreasi Wacana

18 | Sri Mulati Abdullah

Kesengangan Potensi Psikologis *Jobseeker* dan Strategi Bersaing di Era *Boundaryless-Career*

Pendahuluan

Negara-negara anggota ASEAN, yaitu Indonesia, Malaysia, Singapura, Filipina, Thailand, Vietnam, Burma, Laos, dan Kamboja, berdasarkan keputusan strategis yang dibuat pada saat KTT ASEAN ke-14 di Thailand Desember 2008, sepakat memasuki tahap entry to force sehingga ASEAN Economic Community, ASEAN Security Community, dan ASEAN Socio-Cultural Community dapat segera diimplementasikan dan ditarget dapat dicapai tahun 2015. Pembentukan ASEAN Community tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota ASEAN sehingga mampu menghadapi persaingan pada pada lingkup regional dan global. ASEAN Economic Community dibentuk dengan misi menjadikan perekonomian di ASEAN menjadi lebih baik serta mampu bersaing dengan negara-negara yang perekonomiannya lebih maju dibandingkan dengan kondisi negara ASEAN saat ini. Hal ini merupakan sebuah peluang bagi Indonesia, mengingat sisi demografi SDM Indonesia, sekitar 70% penduduk Indonesia berusia produktif. Untuk memfasilitasi liberalisasi jasa dan mempermudah mobilisasi tenaga kerja profesional lintas negara di kawasan ASEAN, nota saling pengakuan (Mutual Recognition Arrangements/MRAs) dilakukan untuk beberapa jasa. Kenyataan menunjukkan hanya 8% dari komposisi tenaga Indonesia yang berdaya saing, 3% diantaranya merupakan

Indonesia di berbagai sektor jasa, supaya liberalisasi sektor jasa dapat bermanfaat bagi Indonesia tanpa memberikan dampak negatif yang dapat mengganggu para profesional Indonesia di sektor jasa.

Boundaryless career

Fenomena pandangan tentang “karir” saat ini mulai terjadi pergeseran. Pandangan baru tentang karir tidak lagi memandang karir dalam jalur-jalur dan norma-norma yang terjadi dalam dunia kerja, terikat pada organisasi, dan tempat kerja yang memegang peran mengatur arah dan perkembangan karir seorang pekerja. Namun saat ini karir, lebih berpusat pada manajemen karir dari orang yang bekerja. Model baru tentang alur karir kemudian meningkat menjadi kebebasan karir, mandiri, memiliki keyakinan untuk tumbuh dengan eksistensinya, fleksibel, dan fokus pada pembelajaran dan perkembangan. Definisi karir menjadi interpretasi yang bersifat individual, berganti dari kondisi karir objektif ke pengalaman subjektif individual. Individual menjadi aktor yang menentukan, multiarah, dan dinamis.

Karir objektif disebut juga karir tradisional (Barley, 1989), merupakan jalur pekerjaan yang akan mengamankan posisi manajemen atau supervisory (Wilensky, 1960). Di sisi yang berbeda, karir subjektif fokus pada makna individual. Individu harus mengutamakan kompetensi atau isi daripada jabatan atau posisi. Dari konsep karir subjektif ini, muncul konsep Boundaryless careers yang oleh Arthur & Rousseau (1996) didefinisikan sebagai bentuk karir yang berlawanan dengan asumsi karir tradisional.

Penekanan ini disorot dalam diskusi tentang baru-baru ini dengan taqline 'boundaryless career' (Arthur, 1994) dan gagasan dari 'protean career', diperkenalkan oleh Hall pada tahun 1976 (Hall, 1986). Boundaryless career merujuk pada kesempatan bekerja yang melampaui batas pengaturan organisasi kerja. Makna protean career lebih pada “sebuah proses yang dikelola oleh individu, bukan diatur oleh

profesional dengan tingkat pendidikan minimal sarjana (Disnakertransduk, 2015).

Dalam Laporan Penelitian ASEAN Study Center UI bekerja sama dengan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang berjudul “Pemetaan Pekerja Terampil Indonesia dan Liberalisasi Jasa ASEAN” (Keliat, Virgianita, Al Banna & Aryanto, 2013) tertulis bahwa sektor jasa adalah sektor yang semakin penting bagi perekonomian Indonesia, baik dari segi kontribusinya terhadap pendapatan nasional maupun dari segi penyerapan tenaga kerja. Dalam konteks ini, berlakunya ASEAN Economic Community pada tahun 2015 dan liberalisasi sektor jasa yang menjadi salah satu elemen penting di dalamnya diharapkan dapat mendorong tumbuhnya sektor jasa dan memberikan manfaat bagi perekonomian Indonesia.

Meskipun demikian, kita juga menyaksikan bahwa banyak pihak masih meragukan bahwa liberalisasi sektor jasa ASEAN seiring dengan diterapkannya Komunitas Ekonomi ASEAN 2015 akan menguntungkan Indonesia, khususnya para pekerja Indonesia. Delapan sektor jasa yang telah disepakati di dalam MRA, yaitu *engineering services, nursing services, architectural services, surveying qualifications, medical practitioners, dental practitioners, accountancy services*, dan *tourism professionals*. Delapan sektor jasa ini merupakan kesepakatan sampai dengan tahun 2009 dan sangat dimungkinkan akan bertambah variasinya.

Menurut Keliat, dkk (2013), keawatiran tersebut bukan tanpa alasan. Jika kita melihat neraca perdagangan jasa, Indonesia terus menerus mengalami defisit yang besar. Nilai impor jasa kita sekira dua kali lipat dari ekspor jasa kita, sehingga defisit kita mencapai lebih dari 10 milyar USD. Defisit ini terjadi secara konsisten hingga tahun 2012. Di sisi lain, di banyak sektor, kehadiran penyedia jasa dari luar Indonesia dianggap perlu karena adanya kesenjangan antara kebutuhan tenaga profesional di sektor tersebut yang tidak mampu dicukupi oleh tenaga profesional dari dalam negeri. Dalam konteks inilah, penting untuk memahami kondisi daya saing tenaga terampil dan profesional

organisasi. Terdiri dari orang-orang dengan variasi pengalaman dalam pendidikan, pelatihan, bekerja di beberapa organisasi, berubah dan berkembang dalam kerja di lapangan (Hall dan Mirvins, 1996). Tipe baru karir ini menjadikan isu identitas menjadi sangat khusus dan menarik, dimana identitas-identitas personal dan identitas-identitas sosial menjadi sangat berperan dalam aturan kerja. Kondisi-kondisi yang meliputi jejaring kerja, berbagai perubahan dalam bekerja, dapat dilalui dengan self yang matang/stabil (Bujhold, 2004). Para pelaku/penyedia jasa tidak mesti bekerja menetap pada suatu tempat kerja, dan dapat bekerja pada lebih dari satu institusi kerja. Mereka dapat memilih jalur karir dengan menjual keahlian dan keterampilannya tanpa mengikatkan diri pada satu tempat kerja, tanpa meninggalkan keprofesionalan. Dalam liberalisasi jasa di atas, para pelaku jasa dapat berkarir tanpa batas. Menghadapi kondisi pangsa kerja yang ambigu, penuh perubahan dan ketidakpastian, seorang pencari kerja harus siap dan berupaya untuk kreatif dengan jalur-jalur karirnya sendiri.

Hall & Chandler (2005) merumuskan sejatinya *a protean orientation*, meliputi kebebasan dan bertumbuh, komitmen yang profesional, dan hasil yang dicapai adalah sukses secara psikologis, melalui suatu pencarian kerja yang bermakna dan menemukan panggilan. Protean career merupakan kombinasi kualitas individu yang kuat rasa identitasnya dan mempunyai daya adaptasi yang tinggi pada situasi yang baru (Hall, 2002). Faktor adaptasi jelas merupakan faktor yang penting pada kondisi karir yang penuh perubahan ini, sementara faktor identitas menjadi "penunjuk arah" pada pekerjaan atau industri yang memberikan rasa nyaman pada individu tersebut (Peel & Inkson, 2004).

Briscoe, Hall & Demuth (2006) mengidentifikasi 2 sifat yang relevan dengan protean career yaitu *self directed career attitudes* dan *values-driven predispositions*. *Self direction* merupakan karakteristik percaya pada rencana-rencana karir yang telah dibuatnya, pada keputusan-keputusan dan proaktif dalam keinginan untuk mencari

perubahan dan mengambil tindakan-tindakan. Dengan kata lain, individu mempercayakan diri mereka dalam pengambilan keputusan karir dan secara aktif mengambil inisiatif dalam pengumpulan data, membangun tujuan-tujuan, dan membuat keputusan-keputusan, daripada hanya sekedar menunggu organisasi untuk menyediakan informasi, umpan balik, tujuan-tujuan, dan rencana-rencana. Di sisi lain, values driven mencerminkan kepercayaan individu pada definisi personalnya tentang kesuksesan karir dan menekankan pada pemenuhan nilai-nilai personal melalui kerja. Lebih spesifik lagi, seorang individu dengan orientasi protean mengejar pengalaman-pengalaman kerja yang secara personal bermakna untuk dirinya.

Perspektif ini menambah bobot argumen bahwa orang dapat berkontribusi pada masa depan karir mereka. Hal ini (1) mengurangi ketergantungan individu pada suatu organisasi, yang pada gilirannya menguatkan tanggungjawab personal mereka untuk belajar, beradaptasi dengan meningkatkan fleksibilitas dan dapat beradaptasi dengan ketidakpastian (deFillippi & Arthur, 1996), (2) adanya kesadaran sedang tumbuh dengan lebih banyak menjalin network dan learning oriented, (3) aspirasi perubahan sosial yang berhubungan dengan pemahaman karir secara individual, yaitu berubah menjadi lebih fokus pada personal values dan komitmen relasional di luar kerja.

Berdasarkan ulasan kondisi liberalisasi jasa ASEAN economic community, dan era boundaryless career, hal yang menjadi pertanyaan penting yaitu apakah lulusan sarjana kita telah memiliki kualifikasi psikologis yang diharapkan perusahaan (yang berada di Indonesia) ? bagaimana gambaran kualitas psikologis para lulusan/pencari kerja (*jobseeker*) ?

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi aspek psikologis yang memiliki kesenjangan antara yang ideal (diharapkan perusahaan)

Jumlah data yang diolah sebanyak 1.328, dengan rincian jumlah peserta tes yang berasal dari 7 jurusan eksakta yaitu sebanyak 1.002 orang dan jumlah peserta tes yang berasal dari 6 jurusan non eksakta yaitu sebanyak 326 orang.

Tabel 2. Data kesenjangan antara yang ideal (diharapkan perusahaan) dengan yang riil dimiliki oleh jobseeker.

Dimensi	Aspek	Standar batas minimum	Penilaian	
			Rata-rata riil Eksakta	Rata-rata riil non Eksakta
Kognitif/Intelektual	Inteligensi umum	4.06	4.47	4.26
	Kemampuan abstraksi	4.06	3.84	3.70
	Kemampuan verbal	4	4.40	4.29
	Kemampuan numerik	4	4.32	3.98
Kepribadian	Stabilitas Emosi	3.4	3.04	3.00
	Adaptasi	3.6	3.49	3.41
	Kerjasama kelompok	3.5	3.64	3.48
	Kontak sosial	3.5	3.80	3.75
	Kepemimpinan	3.4	2.95	2.78
Sikap kerja	Toleransi stres	4	3.37	3.23
	Motivasi kerja	4	4.49	4.18
	Tempo kerja	4	4.03	3.78
	Ketelitian kerja	3.9	4.67	4.65
	Ketahanan kerja	4.06	3.60	3.57

dengan yang riil dimiliki oleh pencari kerja (*jobseeker*). Data yang diolah berupa data hasil tes psikologi dari 1.328 peserta tes lulusan S1 yang berasal dari PTN dan PTS dengan 7 jurusan eksakta dan 6 jurusan non eksakta. Data dianalisis kuantitatif deskriptif. Hasil olah data selengkapnya dapat dilihat pada 2 tabel berikut:

Tabel 1. Data demografi asal jurusan peserta tes psikologi (N = 1328)

No	Tanggal tes	Asal jurusan peserta tes			
		Eksakta		Non eksakta	
		Variasi jurusan	Jumlah	Variasi jurusan	Jumlah
1	29 Maret 2012			Akuntansi	22
				Hukum	24
				Komunikasi	14
				Psikologi	16
				Keuangan	10
				Ekonomi	28
				Hukum	102
2	17 April 2014	Elektro	46	Hukum	102
		Elektronika	71	Komunikasi	44
		Geodesi	49	Psikologi	66
		Industri	26		
		Kimia	63		
		Mesin	35		
		Sipil	32		
3	16 Oktober 2014	Elektro	106		
		Elektronika	57		
		Elektro	48		
4	10 Juni 2015	Elektronika	57		
		Industri	51		
		Mesin	41		
		Elektro	109		
5	9 September 2015	Elektronika	103		
		Mesin	108		
		Jumlah	1.002		326

Sumber: Data Tes Engineering Career Center (ECC) UGM tahun 2012, 2014, dan 2015.

Keterangan:

1. Standar batas minimum = data nilai batas minimum kualifikasi aspek psikologis yang diolah dari 75 perusahaan
2. = aspek psikologis yang memiliki kesenjangan antara batas minimum kualifikasi yang diharapkan perusahaan dengan yang riil dimiliki oleh *jobseeker*.
3. Rumusan variasi dimensi dan aspek psikologis yang terpilih merupakan aspek psikologis yang paling banyak dijadikan sebagai aspek penilaian dalam tes psikologi dalam tes seleksi masuk kerja
4. Skala penilaian yang digunakan adalah skala 7. Nilai bergerak dari 1-7. Nilai 1 menunjukkan kualifikasi Sangat Kurang, nilai 2 = Kurang, nilai 3 = cukup cenderung kurang, nilai 4 = cukup, nilai 5 = cukup cenderung baik, nilai 6 = Baik, dan nilai 7 = Sangat baik.

Definisi tiap aspek psikologis:

Aspek	Definisi
Inteligensi umum	Kemampuan untuk menyerap, memahami, memecahkan permasalahan secara tepat
Kemampuan abstraksi	Kemampuan individu dalam mempersepsi adanya suatu hubungan di antara benda, bentuk atau persoalan
Kemampuan verbal	Kemampuan memahami, mengolah dan menarik kesimpulan informasi yg bersifat verbal, kurang mampu menyampaikan dgn jelas dan sistematis
Kemampuan numerik	Kemampuan menyelesaikan permasalahan yg berkaitan dengan analisa dan pengolahan angka/ perhitungan
Stabilitas Emosi	kemampuan untuk mengelola kehidupan emosi, mengekspresikan dan mengendalikan emosi secara tepat sehingga dapat tampil terkendali
Adaptasi	Kemampuan beradaptasi terhadap segala perubahan baik yang menyangkut tugas, situasi, tipe orang, tenang dalam menghadapi tekanan dan bersikap fleksibel
Kerjasama	Kesediaan berpartisipasi dalam kelompok, kooperatif,

kelompok	peka terhadap kepentingan kelompok, serta tetap produktif dalam tim kerja
Kontak sosial	Kemauan berinteraksi sosial/bergaul serta kemampuan memelihara hubungan dengan orang lain, peduli terhadap kebutuhan orang lain
Kepemimpinan	Kemampuan mengarahkan dan mendorong pihak lain untuk berkontribusi dalam kelompok
Toleransi stres	Kemampuan beradaptasi dalam merespon tekanan-tekanan baik dari internal maupun eksternal
Motivasi kerja	Menunjukkan dorongan/semangat yang tinggi dalam mencapai hasil, menunjukkan keinginan untuk sukses serta menetapkan standard performance kerja yang tinggi.
Tempo kerja	Kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif, serta irama/ritme kerja yang teratur.
Ketelitian kerja	Kemampuan untuk memeriksa data / informasi secara detail seksama, cermat, tepat dan menyeluruh
Ketahanan kerja	Kemampuan untuk menjaga kinerja pada saat dihadapkan pada tuntutan kerja yang penuh tekanan dan dibatasi waktu

Berdasarkan data pada tabel 2, dari 14 aspek psikologis yang digali dari para *jobseeker*,

1. kualifikasi *jobseeker* dari kelompok eksak terdapat 6 aspek yang masih berada di bawah garis nilai minimum, yaitu kemampuan abstraksi, stabilitas emosi, daya adaptasi, kepemimpinan, toleransi/ daya tahan terhadap stres, dan ketahanan kerja.
2. kualifikasi *jobseeker* dari jurusan non eksak terdapat 10 aspek yang masih berada di bawah garis nilai minimum perusahaan, yaitu kemampuan abstraksi, kemampuan numerik, stabilitas emosi, daya adaptasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, toleransi/daya tahan terhadap stres, tempo kerja dan ketahanan kerja.

Kesimpulan

Institusi Pendidikan Tinggi selaku pihak yang penghasil sarjana dapat melakukan (a) program pengembangan karir bagi mahasiswa disamping program peningkatan kemampuan akademik yang menjadi tugas utamanya, (b) para peneliti dapat mengeksplorasi hal yang terkait dengan sejauhmana capaian pengembangan karir mahasiswa dan efektivitas program-programnya, (c) berkolaborasi dengan institusi pengguna lulusan untuk dapat mengembangkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga mahasiswa dapat diberikan info pengetahuan dan keterampilan yang mendukungnya untuk sukses bekerja.

Institusi pengguna lulusan diharapkan banyak membangun komunikasi dan kerjasama dengan institusi pendidikan tinggi, pemerintah, dan mahasiswa. Kerjasama dengan institusi pendidikan tinggi dilakukan agar jurusan dapat menghasilkan lulusan yang dibutuhkan perusahaan. Komunikasi dengan pemerintah dilakukan untuk dapat memberikan informasi seputar tenaga kerja sehingga dapat menjadi catatan untuk membuat kebijakan dan menentukan arah pembangunan. Tatapmuka langsung dengan mahasiswa bertujuan untuk memotivasi sekaligus memberikan arahan bagaimana membangun karir yang baik.

Tugas pemerintah adalah memastikan pembangunan ekonomi linear dengan pembangunan manusia. Kualitas tenaga kerja yang tinggi akan hadir apabila kualitas pembangunan manusia Indonesia berdaya saing unggul. (Disnakertransduk, 2015). Indonesia perlu segera mungkin mengatasi kendala-kendala umum seperti kesenjangan atau ketidakcocokan (mismatch) kualifikasi tenaga kerja dengan kualifikasi tenaga kerja yang diharapkan. Pembangunan nasional harus dapat diarahkan ke peningkatan modal manusia (*Human capital*) (Keliat, 2013).

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik pribadi yang mampu berkompetisi dalam *boundaryless career* yaitu harus memiliki inisiatif untuk bertumbuh dan komitmen yang profesional (Hall dan Chandler, 2005). Hal yg sama juga disampaikan oleh Briscoe, dkk (2006) dengan istilah *self directed career attitudes* dan *values-driven predispositions*. Selain itu, juga tidak menggantungkan diri pada organisasi, tanggungjawab personal yang kuat, dan mampu beradaptasi (deFillippi & Arthur, 1996), menjalin network, dan learning oriented, fokus pada personal values. Arthur & Rousseau (1996) menambahkan pribadi yang mampu berkompetisi dalam *boundaryless career* yaitu harus berani melakukan mobilitas lintas batas, mandiri, dan mampu menggerakkan dirinya sendiri.

Berdasarkan olah data, secara umum gambaran kualitas *jobseeker* memiliki kemampuan abstraksi, kemampuan numerik, stabilitas emosi, daya adaptasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, toleransi/daya tahan terhadap stres, tempo kerja dan ketahanan kerja yang masih perlu dikembangkan. Meski perbedaan nilai antara nilai hasil tes psikologi *jobseeker* dan nilai minimum perusahaan relatif tidak berbeda jauh, namun tetap harus menjadi perhatian kita semua (institusi pendidikan tinggi, institusi kerja pengguna lulusan, pemerintah, dan mahasiswa), karena (1) Perbandingan nilai riil dilakukan dengan data batas minimum yang disyaratkan, bukan dibandingkan dengan nilai ideal, dan (2) data standar minimum ini disusun berdasarkan kriteria yang disyaratkan di perusahaan Indonesia, belum menggunakan kriteria yang disyaratkan oleh negara-negara ASEAN *economic community*. Jadi masih perlu upaya dari institusi pendidikan tinggi, institusi kerja pengguna lulusan, pemerintah, dan mahasiswa untuk dapat meningkatkan kualitas lulusan perguruan tinggi yang siap memasuki dunia kerja.

Mahasiswa diharapkan dapat secara aktif mengikuti program pengembangan karir, secara mandiri membuat perencanaan karir dan menjalankan dengan kesadaran pribadi, serta melatih diri untuk dapat memiliki karakter kerja yang profesional dengan melakukan praktik kerja, terus mengeksplorasi informasi kerja, menjalin jejaring sosial dengan komunitas yang telah bekerja untuk menambah informasi dan memperkaya pengalaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. (1996). The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press.
- Barley, S. R. (1989). Career, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology. In Handbook of career theory, eds M. B. Arthur, D. T. Hall, and B. S. Lawrence, 7-26. Cambridge: Cambridge University Press.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., Demuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. Journal of Vocational Behavior, 69(1): 30-47. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Derr, C. B., and Laurent, A. (1989). The internal and external career: A theoretical and cross-cultural. In handbook of career theory, eds M. B. Arthur, D. T. Hall, and B. S. Lawrence, 454-74. Cambridge: Cambridge University Press.
- DeFillipi, R. J., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. In Arthur, M. B., & Rousseau, D. (1996). The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press.

- Disnakertransduk (2015). *ASEAN Community 2015: Peluang atau tantangan bagi tenaga kerja Indonesia*. Diunduh tanggal 1 November 2015, <http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/pdf/berita-aec.pdf>
- Evetts, J. (1992). Dimensions of Career: Avoiding reification in the analysis of change. *Sociology* 26(1): 1-21.
- Hall, D. T. (2002) *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2): 155-176. <http://dx.doi.org/10.1002/job.301>
- Keliat, M.; Virgianita, A.; Al Banna, S. & Aryanto, A. C. (2013). Pemetaan pekerja terampil Indonesia dan liberalisasi jasa ASEAN. Laporan penelitian ASEAN Study Center UI bekerja sama dengan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Peel, S. & Inkson, K. (2004). Contracting and careers: Choosing between self and organizational employment. *Career Development International*, 9(6): 542-558. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430410559142>.
- Walton, S & Mallon, M. (2004). Redefining the boundaries ? Making sense of career in contemporary New Zealand. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. Vol. 42(1), pp. 75-95. DOI: 10.1177/1038411104039470.
- Wilensky, H. L. (1960). Careers, lifestyles and social integration. In Walton, S & Mallon, M. Redefining the boundaries ? Making sense of career in contemporary New Zealand. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. Vol. 42(1), pp. 75-95. DOI: 10.1177/1038411104039470