



Pelatihan Persiapan Karir dengan Talents Mapping dan LinkedIn

Achmad Yahya Teguh Panuju^{1*}, Hadi Prayitno¹

¹Program Studi S1 Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Lampung, Jalan S. Brojonegoro No 1, Bandar Lampung, Lampung, 35145, Indonesia

*achmad.yahya@eng.unila.ac.id

artikel masuk: 11-09-2023; artikel diterima: 25-09-2023

Abstract: The early career search process for college graduates is a crucial phase. This process requires several skills that are generally not provided in the campus curriculum, including graduates' ability to identify and communicate their potential so that industries are willing to accept them as employees. Therefore, a series of activities are needed to equip college graduates with these skills. This service aims to bridge this gap using online training methods. A series of activities, including socialization, candidate conditioning, online training, and post-training reinforcement, were conducted in August 2023. The results of these activities include participants gaining a better understanding of self-concept and successfully identifying their strengths, which are then used as elements in shaping their personal branding. The concept of personal branding for each participant is then reflected in their LinkedIn social media profiles, as this platform focuses on the professional world. In the future, similar activities are recommended to be conducted in person and with a larger number of participants to expand their benefits.

Keywords: career preparation, talents mapping, linkedin

Abstrak: Proses pencarian karir awal bagi para lulusan perguruan tinggi merupakan proses yang krusial. Proses ini memerlukan beberapa kemampuan yang pada umumnya tidak diberikan dalam kurikulum kampus, antara lain kemampuan lulusan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan potensi yang dimilikinya agar industri mau menerimanya sebagai tenaga kerja. Untuk itu diperlukan serangkaian proses kegiatan untuk membekali para lulusan perguruan tinggi dengan kemampuan-kemampuan tersebut. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menggunakan metode pelatihan daring. Rangkaian kegiatan yang mencakup kegiatan sosialisasi, pengkondisian calon peserta, pelatihan daring serta kegiatan pemantapan setelah pelatihan telah dilakukan pada bulan Agustus 2023. Hasil dari rangkaian kegiatan tersebut adalah para peserta telah mengalami peningkatan pemahaman terkait konsep bakat diri dan berhasil mengidentifikasi tipologi kekuatan mereka yang kemudian dipakai sebagai elemen-elemen pembentuk personal branding. Konsep personal branding dari setiap peserta ini kemudian dituangkan dalam profil akun media sosial LinkedIn, sebagai platform media yang memiliki fokus pada proses dunia profesional. Di masa mendatang kegiatan serupa direkomendasikan untuk dapat dilakukan secara luring dan dengan jumlah peserta yang lebih banyak, agar kebermanfaatannya menjadi lebih luas.

Kata kunci: persiapan kerja; talents mapping, linkedin.

1. PENDAHULUAN

Dunia industri sekarang berada pada iklim persaingan yang amat tinggi sehingga kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas terus meningkat. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, perguruan tinggi sebagai institusi yang memiliki peran untuk menyuplai tenaga kerja siap pakai bagi dunia kerja memiliki peran strategis tidak hanya bagi industri namun juga untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam kancah internasional. Untuk itu perguruan tinggi bersama segenap sistem pendukung pemerintahan telah menggulirkan banyak program untuk mendukung terealisasinya tujuan tersebut (Fitrah dkk, 2018). Namun kenyataannya di satu sisi dunia industri seringkali menemui kesulitan untuk menemukan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Padahal jumlah lulusan dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia setiap tahunnya selalu bertambah, bahkan banyak dari mereka yang belum terserap oleh dunia kerja (Muhson dkk, 2012).

Adanya gap atau kesenjangan sebagaimana yang dipaparkan di atas dapat terjadi karena beberapa faktor, antara lain adalah karena proses pendidikan di perguruan tinggi yang kurang merepresentasikan kondisi riil di dunia kerja sehingga kompetensi yang diharapkan oleh dunia kerja tidak tercapai (Nugroho, 2016). Namun aspek ini bukanlah satu-satunya penyebab, melainkan masih ada faktor lain seperti kurangnya kemampuan lulusan untuk memilah karir yang sesuai dengan potensi yang mereka miliki, serta minimnya kemampuan lulusan untuk mengkomunikasikan kompetensi mereka kepada para calon pemberi kerja (Falentini dkk, 2013).

Walaupun selama masa perkuliahan seorang lulusan telah berinteraksi secara intens dengan bidang keilmuannya, namun kebanyakan kurikulum perguruan tinggi tidak membahas tentang bagaimana mencocokkan antara minat, bakat dan kompetensi lulusan dengan karakteristik karir yang akan dituju (Firdaus & Husni, 2021). Pilihan karir bagi lulusan dari sebuah jurusan tertentu di perguruan tinggi tidaklah hanya satu, namun cukup banyak dengan variasi karakter dan kondisi yang berbeda. Variasi karakter dan kondisi ini juga akan menuntut kompetensi dan potensi yang berbeda untuk dikembangkan, walaupun persyaratannya berasal dari jurusan yang sama. Sebagai contoh, seorang lulusan Teknik Mesin yang berkarir sebagai insinyur lapangan di industri perminyakan akan dituntut memiliki kemampuan untuk melakukan serangkaian aktivitas fisik yang cukup menantang, kemampuan menganalisis permasalahan di lapangan, selain pengetahuan yang memadai terkait aspek teknis di bidangnya. Hal ini akan berbeda dengan kebutuhan jalur karir lulusan Teknik Mesin lainnya yang berkarir di bidang penjualan produk teknik misalnya, atau yang sering disebut sebagai *sales engineers*, di mana kemampuan utama yang diperlukan adalah kemampuan berkomunikasi, membangun relasi serta melakukan pelayanan purna jual kepada konsumen (Panuju, 2023).

Ketidakmampuan lulusan dalam mengidentifikasi kemampuan unik yang dimilikinya sebagai modal awal dalam pemilihan karir dapat menjadi hambatan serius dalam proses mendapatkan pekerjaan di masa awal karir profesionalnya. Karena perlu diakui bahwa minat dan bakat dari para lulusan di sebuah jurusan yang sama pun berbeda-beda, dan memiliki kecocokan yang unik dengan pilihan karir tertentu. Fungsi utama proses pencarian tenaga kerja oleh pihak pemberi kerja adalah menemukan kecocokan ini, yaitu antara kebutuhan dunia kerja dengan potensi serta kompetensi yang telah dimiliki oleh para lulusan (Aryadi & Gantari, 2020). Maka proses ini akan menjadi jauh lebih mudah dan sederhana jika para lulusan itu sendiri telah memahami dengan baik minat, bakat serta kompetensi mereka, sehingga dapat secara fokus memilih jalur karir yang memiliki tingkat kecocokan tinggi sejak awal.

Selain itu kemampuan untuk mengkomunikasikan potensi yang dimiliki juga krusial untuk dimiliki oleh para lulusan, terlebih lagi saat ini sudah terdapat media sosial khusus yang bertujuan untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan industri, yaitu platform LinkedIn (Hidayat dkk, 2016).

Optimasi akun LinkedIn telah terbukti memberikan peluang yang lebih besar bagi para pencari kerja untuk mempelajari karir yang diminati, kemudian melamar pekerjaan di bidang tersebut.

Berdasarkan paparan di atas, maka dianggap perlu untuk memberikan perlakuan kepada para lulusan perguruan tinggi terkait pengenalan potensi diri serta bagaimana untuk mengkomunikasikan potensi tersebut kepada dunia industri. Dalam artikel ini dipaparkan kegiatan pengabdian berupa pelatihan untuk para alumni perguruan tinggi terkait teknik mengenali potensi diri melalui metode Talents Mapping, serta bagaimana mengkomunikasikan potensi tersebut melalui LinkedIn. Melalui kegiatan ini diharapkan para peserta memiliki konsep potensi diri yang jelas untuk menentukan karir pilihan, kemudian memiliki kemampuan dasar untuk mengoptimalkan akun LinkedIn untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan karir yang diharapkan.

2. METODE

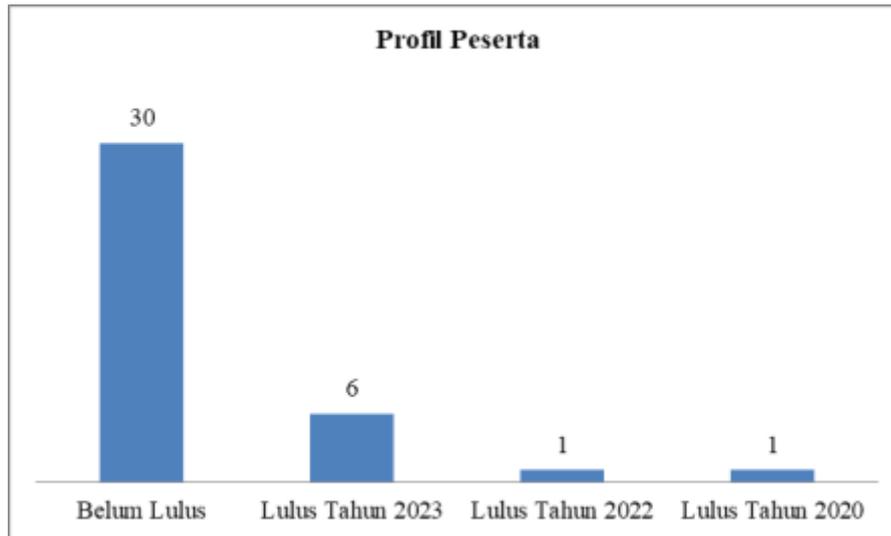
Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini adalah pelatihan online, di mana para peserta direkrut melalui informasi yang disebarluaskan melalui media sosial, kemudian dikumpulkan dalam sebuah grup whatsapp. Melalui grup ini tim pelaksana memberikan arahan dan tes awal kepada para peserta, sebagai proses peningkatan pengetahuan serta untuk mengukur pemahaman awal. Pre tes berisi 6 pertanyaan melalui google form yang menanyakan tingkat pemahaman terkait bakat dan potensi diri, serta penggunaan LinkedIn untuk pencarian karir awal.

Berikutnya para peserta diundang untuk hadir pada pelatihan online melalui platform google meet, yang dilakukan selama 4 jam dan terdiri dari 2 sesi. Sesi pertama selama 2 jam menjelaskan tentang konsep bakat, kemudian teknik mengenali potensi diri melalui aplikasi gratis di situs www.temubakat.com milik Talents Mapping (Yasin, 2017). Output yang dituju dari sesi pertama ini adalah para peserta mampu untuk mendefinisikan potensi mereka sebagai modal untuk memilih karir yang tepat. Kemudian dilanjutkan dengan sesi kedua yang membahas tentang teknik optimasi akun LinkedIn yang meliputi pembuatan profil akun berbasis bakat dan pengalaman, serta teknik-teknik yang dapat dipakai agar akun tersebut dapat membantu para peserta untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Output yang dituju adalah setiap peserta telah memiliki akun LinkedIn dengan profil yang baik, sehingga langsung dapat digunakan dalam proses pencarian karir awal.

Perlakuan yang terakhir adalah para peserta diminta untuk mengerjakan post tes dan mengisi kuesioner, untuk mengukur peningkatan pemahaman mereka serta memberi masukan kepada tim pengabdian agar dapat melakukan perbaikan pada kegiatan selanjutnya. Pengisian post tes dan kuesioner ini merupakan syarat untuk mendapatkan sertifikat kegiatan, sebagai motivasi agar para peserta mau melakukannya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan persiapan karir ini diselenggarakan pada bulan Agustus 2023 dan diikuti oleh 38 peserta yang masuk di dalam grup whatsapp peserta. Walaupun target utama dari kegiatan ini adalah alumni, namun ternyata mayoritas peserta adalah mahasiswa tingkat akhir (79%) berbagai kampus di Lampung dan sisanya sebanyak 21% adalah alumni dari berbagai jurusan (Gambar 1).

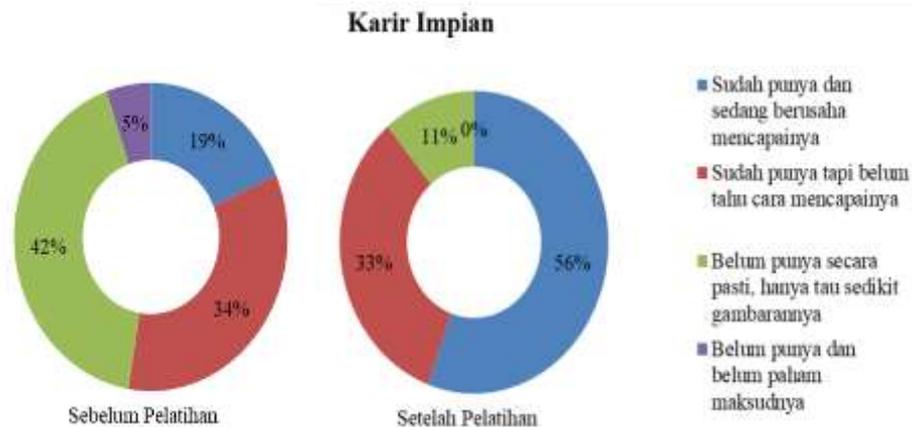


Gambar 1. Profil Peserta

Namun secara konten pelatihan ini juga sangat relevan dengan kebutuhan mahasiswa tingkat akhir, sehingga pencapaian ini dianggap tidak menyalahi tujuan utama dari penyelenggaraan kegiatan. Salah satu evaluasi dari sisi jumlah peserta adalah masih kurangnya sosialisasi kegiatan kepada khalayak yang lebih luas. Hal ini disebabkan durasi sosialisasi yang terlalu pendek yaitu 2 pekan, sedangkan terminologi Talents Mapping dan LinkedIn sendiri di kalangan khalayak target diasumsikan belum terlalu familiar, sehingga banyak calon peserta belum merasakan kebutuhan terhadap materi yang ditawarkan. Namun penyelenggaraan kegiatan ini dapat dijadikan titik awal untuk sosialisasi yang lebih masif di masa yang akan datang, sehingga kebermanfaatannya dari implementasi kedua konsep ini menjadi lebih luas.

Sebelum mengikuti kegiatan ini 42% peserta menyatakan belum memiliki tujuan karir karena merasa belum memahami minat dan bakat mereka sendiri, kemudian persentase ini menurun setelah kegiatan menjadi 11% saja. Jumlah peserta yang sudah memiliki tujuan karir yang jelas sebelum kegiatan hanya 19%, kemudian setelah pelaksanaan kegiatan jumlahnya meningkat menjadi 56% (Gambar 2). Hal ini menjadi tanda bahwa kegiatan ini telah mampu memberikan wawasan dan pemahaman kepada para peserta dalam menentukan tujuan karir awal mereka berdasarkan minat, bakat, serta analisis kecocokan dengan kebutuhan dunia kerja.

Melalui kegiatan ini para peserta mendapatkan pemahaman tentang konsep Talents Mapping sekaligus mempraktikkan proses pencarian bakat mereka melalui penggunaan aplikasi di situs www.temubakat.com. Sebelum kegiatan lebih dari 80% peserta belum memahami konsep bakat, terlebih lagi mengenali bakat mereka sendiri. Sebagai akibatnya, bahkan tidak ada dari peserta (0%) yang memahami cara atau teknik merancang personal branding terkait dengan bakat yang mereka miliki. Seluruh peserta sebelum kegiatan juga menyatakan belum sama sekali kegunaan platform LinkedIn untuk menunjang pencarian karir mereka setelah lulus dari perguruan tinggi.



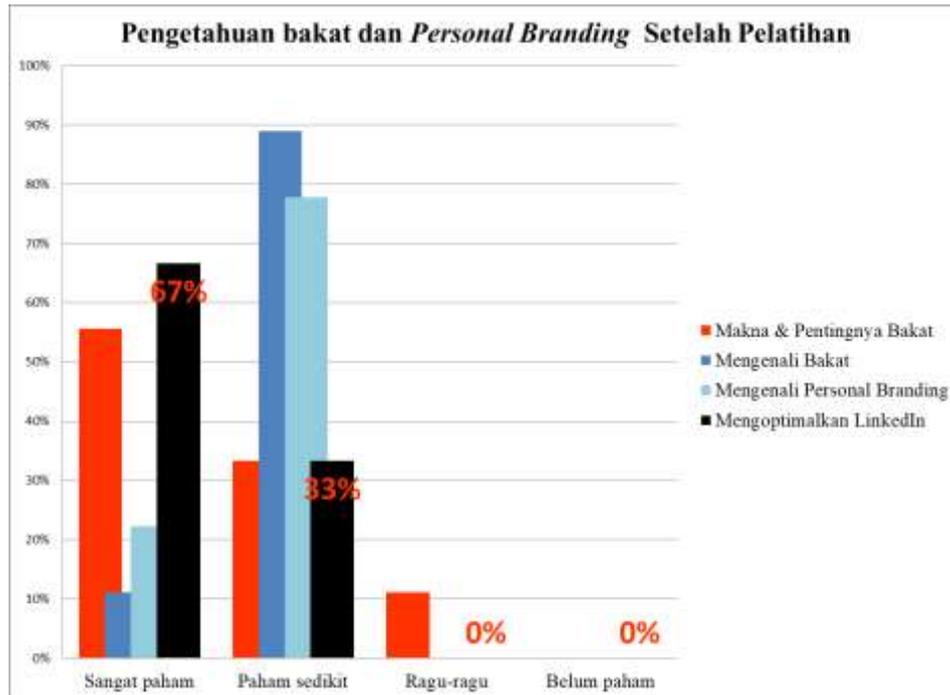
Gambar 2. Penetapan Tujuan Karir oleh Peserta

Terjadi kemajuan yang cukup signifikan pada aspek pemahaman peserta setelah kegiatan diselenggarakan, di mana seluruh peserta menyatakan telah memahami konsep bakat serta penggunaan LinkedIn sebagai sarana personal branding walaupun dengan kadar pemahaman yang berbeda-beda (Gambar 3 dan Gambar 4).

Para peserta menyatakan bahwa materi yang paling mereka pahami dan dapat diimplementasikan secara langsung adalah materi terkait penggunaan LinkedIn, disusul materi tentang konsep bakat, baru kemudian tentang teknik personal branding dan mendefinisikan bakat pribadi mereka. Optimasi akun LinkedIn meliputi teknik pembuatan profil yang menarik para pemburu calon pekerja (*talent hunter*), kemudian menggunakan fitur-fitur pada profil untuk menampilkan bakat, kompetensi serta pencapaian yang telah diraih secara optimal.



Gambar 3. Pengetahuan Bakat dan *Personal Branding* Peserta Sebelum Pelatihan



Gambar 4. Pengetahuan Bakat dan Personal Branding Peserta Setelah Pelatihan

Tabel 1. Tipologi Kekuatan Peserta Berdasarkan Konsep Talents Mapping

Tipologi Kekuatan	Peserta								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Caretaker	✓	✓	✓		✓			✓	✓
Communicator	✓	✓		✓				✓	
Educator	✓		✓		✓			✓	✓
Explorer	✓					✓			
Restorer	✓								
Server	✓		✓	✓		✓	✓	✓	
Ambassador		✓				✓		✓	✓
Analyst		✓			✓	✓			✓
Creator		✓	✓						
Designer		✓		✓			✓		
Evaluator		✓			✓				
Administrator			✓					✓	
Distributor			✓	✓			✓		
Motivator			✓	✓					✓
Interpreter				✓					
Quality Controller				✓	✓				
Marketer					✓				
Mediator					✓		✓		✓
Selector							✓		
Synthesizer							✓	✓	
Treasurer					✓				

Selain itu para peserta juga memiliki modal tambahan dalam mencari karir yang cocok dengan pemahaman konsep diri yang lebih mendalam melalui konsep Talents Mapping. Konsep ini merupakan karya anak bangsa yang mengadopsi konsep bakat Gallup, yaitu salah satu rujukan pemetaan bakat yang telah banyak dipakai oleh berbagai lembaga konsultan bakat di dunia (Purnama

& Ernawati, 2021). Secara garis besar, konsep Talents Mapping mengidentifikasi bakat dominan di antara 34 bakat bawaan yang ada pada diri manusia, sehingga bakat dominan dapat dioptimalkan dan dipakai sebanyak-banyaknya dalam pilihan profesi seseorang. Namun konsep bakat Gallup ini terkadang masih sulit untuk diterjemahkan oleh orang awam, sehingga konsepnya dipertajam ke dalam tipologi kekuatan dan personal branding seperti contoh yang dipaparkan pada Tabel 1. Hasil ini didapatkan setelah peserta melakukan asesmen pada situs www.temubakat.com yang disebut dengan tes ST-30.

Setiap peserta yang melakukan asesmen ST-30 akan mendapatkan 7 tipologi kekuatan yang paling dominan yang dapat dijadikan sebagai personal branding. Tipologi kekuatan ini merupakan hasil interaksi bakat dengan proses pendidikan dan pengalaman, sehingga sudah mengarah ke arah kompetensi yang sesungguhnya.

Dari contoh 9 peserta pada Tabel 1, dapat terlihat bahwa tipologi kekuatan dari setiap peserta cukup beragam dan tersebar, walaupun beberapa tipologi lebih banyak dimiliki oleh para peserta seperti caretaker dan server. Sedangkan tipologi treasurer dan selector masing-masing hanya dimiliki oleh 1 peserta saja.

Hasil dari ST-30 mewakili akurasi sedang untuk sebuah tes pengenalan konsep diri, namun memiliki kelebihan bahwa tes ini sederhana dan telah mencakup ke-34 bakat yang dikemukakan oleh konsep Gallup, sehingga cukup layak dijadikan rujukan dalam proses pemilihan karir. Makna dari tiap tipologi ini tidak dibahas dalam artikel ini, karena itu harus merujuk kepada sumber-sumber pembelajaran Talents Mapping yang tersedia seperti pada buku-buku dan pelatihannya. Begitu pula dengan apa saja yang dimaksud dengan 34 bakat dasar, maka pembaca dipersilakan untuk merujuk kepada referensi lain yang menyediakan informasi ini.

Gambar 5 berikut menampilkan potongan gambar dari pelatihan online yang dilakukan menggunakan zoom.



Gambar 5. Contoh Gambar dengan Resolusi Cukup

4. SIMPULAN

Rangkaian kegiatan pelatihan persiapan karir dengan konsep Talents Mapping dan platform LinkedIn telah dilakukan sebagai bagian pengabdian kepada masyarakat oleh tim pengabdian secara online. Salah satu keunggulan dari kegiatan seperti ini adalah relatif memerlukan biaya rendah, di

mana kebermanfaatannya dari materi yang diberikan dapat dioptimalkan melalui proses sosialisasi program yang lebih masif. Namun perlu diakui bahwa proses persiapan dari kegiatan ini belum cukup panjang durasinya, sehingga jumlah peserta tidak terlalu banyak.

Namun dari proses kegiatan dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini telah berhasil meningkatkan pemahaman para pesertanya tentang pemahaman konsep bakat dan urgensinya terkait pemilihan karir, para peserta juga berhasil mengidentifikasi bakat dan potensi masing-masing serta menggunakan hasil identifikasi tipologi kekuatan ini untuk membentuk personal branding. Personal branding ini nantinya akan dimuat dalam profil LinkedIn, yaitu sebuah platform media sosial yang memiliki fokus pada dunia kerja dan profesional. Pada akhir kegiatan, selain para peserta mengisi post test dan kuesioner, para peserta juga masing-masing telah membuat akun LinkedIn yang dengan mengaplikasikan konsep yang diberikan pada pelatihan ini.

Di masa yang akan datang, kegiatan semacam ini sangat potensial untuk diadakan kembali secara luring, menggunakan manajemen yang lebih baik dari masa sosialisasi agenda hingga eksekusinya, sehingga dampak positif yang dihasilkan diharapkan menjadi lebih besar dan signifikan. Hal ini akan membantu institusi pendidikan untuk mempersiapkan para lulusannya agar lebih siap menyongsong dunia kerja, serta membantu industri untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki kesesuaian tinggi dengan kebutuhan posisi kerja yang ditawarkan. Namun tentunya perlu ada pendanaan yang cukup agar kegiatan sebagaimana tersebut di atas dapat direalisasikan

DAFTAR PUSTAKA

- Aryadi, H. & Gantari, A. D. (2020). Analisis proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja outsourcing pada kantor pusat PT Trikarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 5(4).
- Falentini, F. Y., Taufik, T. & Mudjiran, M. (2013). Usaha yang dilakukan siswa dalam menentukan arah pilihan karir dan hambatan-hambatan yang ditemui. *Konselor*, 2(1).
- Fitrah, M., Rusaln & Hendra. (2018). Urgensi Sistem Penjaminan Mutu Internal Terhadap Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 4(1).
- Firdaus, F. A. & Husni, H. (2021). Desain Kurikulum Perguruan Tinggi Pesantren dalam Mewujudkan Pendidikan yang Berkualitas. *Tsamratul Fikri*, 15(1).
- Hidayat, E. W., Rakhmad, W. N., Ningrum, D. P. & Lailiyah, N. (2016). Hubungan Motivasi dan Intensitas Penggunaan LinkedIn dengan Kepuasan yang Didapatkan Pengguna LinkedIn. *Interaksi Online*, 4(2).
- Purnama, C. Y. & Ernawati, L. (2021). Pemetaan peta bakat pada mahasiswa Fakultas Psikologi Unjani berdasarkan 34 peta bakat Gallup. *Jurnal Psikologi*, 14(1).
- Muhson, A., Wahyuni, D., Supriyanto, S. & Mulyani, E. (2012). Analisis relevansi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja. *Jurnal Economia*.
- Nugroho, W. (2016). Upaya Memperkecil Kesenjangan Kompetensi Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan dengan Tuntutan Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 23(1).
- Panuju, A. Y. T. (2023). *Teknik Mesin: Profesi Teknik Mesin*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Yasin, M. (2017). Talent Mapping/Assessment: Picturizing Talent in Organization. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 3(11).