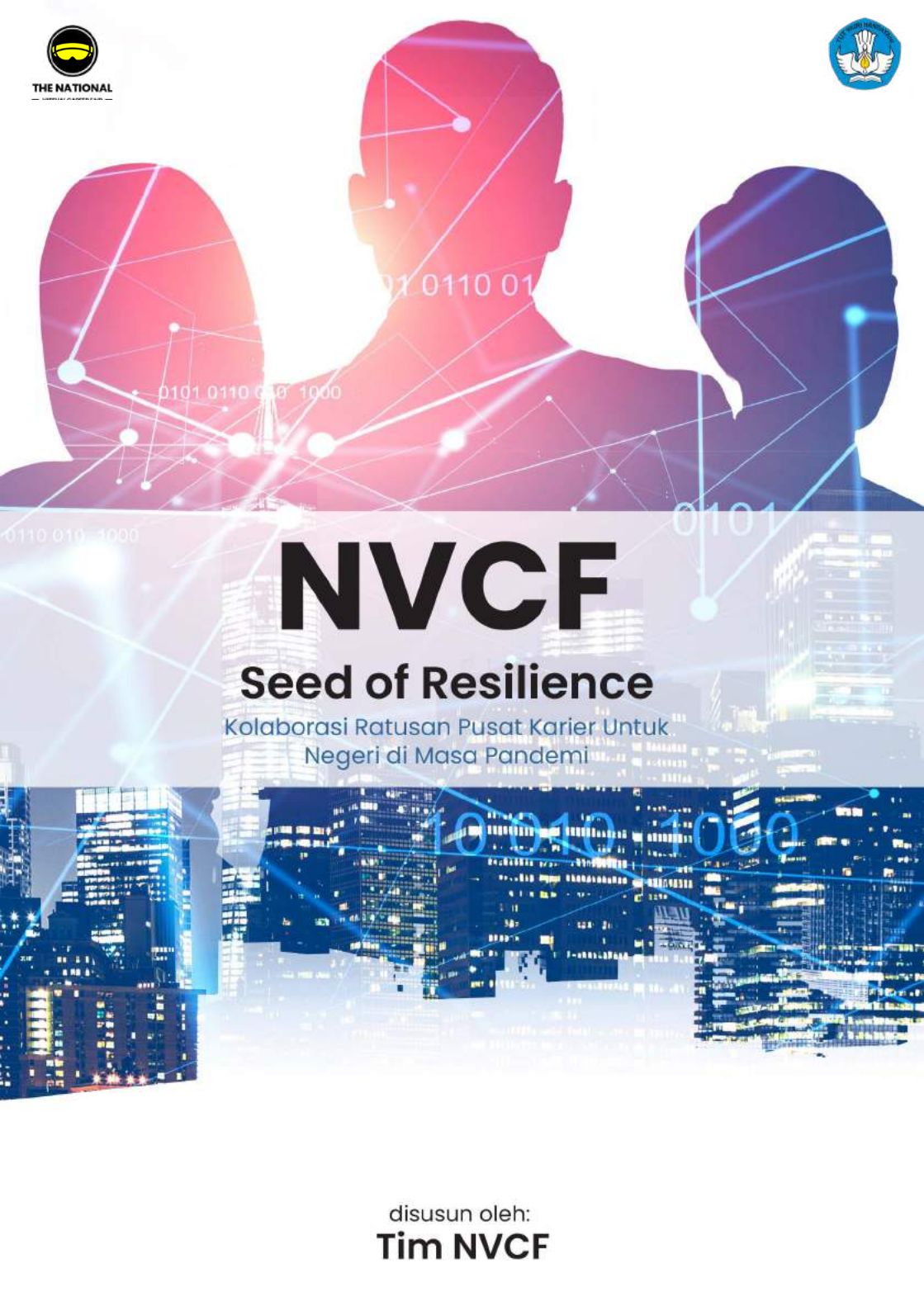




THE NATIONAL



NVCF

Seed of Resilience

Kolaborasi Ratusan Pusat Karier Untuk
Negeri di Masa Pandemi

disusun oleh:
Tim NVCF

NVCF 2020

SEED OF RESILIENCE

Kolaborasi Ratusan Pusat Karir
Untuk Negeri di Masa Pandemi

Daftar Isi

1	Kata Pengantar
10	BAB 1 Perubahan adalah Keniscayaan
20	BAB 2 Momentum itu Bernama Pandemi
29	BAB 3 Tidak Ada Pilihan Selain Maju
38	BAB 4 Keunikan Kita, Kolaborasi, Kekuatan Kita
49	BAB 5 Future Fast Forwarded : Digital Mindset
59	BAB 6 NVCF 2020
69	BAB 7 Industrial Insight
81	BAB 8 Battle of Destiny
100	BAB 9 OAS (Online Assessment & Selection)
109	BAB 10 Seed of Resilience
122	Bibliography



Prof. Ir. Nizam, M.Sc., DIC, Ph.D
Dirjen Dikti Kemendikbud RI

PENGANTAR 1

Ada satu fakta fundamental di dunia ini yang jarang dibicarakan. Di mana seharusnya setiap masalah dikembalikan. Tidak lain dan tidak bukan, manusia adalah faktor kunci atas segala hal yang terjadi di dunia ini. Baik buruknya keadaan dalam segala tingkatan, individual hingga global, berhubungan paling erat dengan kualitas manusia di dalamnya. Maka ketika suatu perubahan atau perbaikan diinginkan, manusialah subyek sekaligus obyek utama yang harus melakukan tindakan dan, di waktu yang sama, kualitasnya ditingkatkan.

Tetapi bukankah pandemi ini terjadi di luar kendali siapapun manusia yang ada di bumi? Terlalu menghabiskan energi untuk kita berdiskusi. Tidak akan selesai adu argumentasi, dari biologi sampai konspirasi. Tidak akan berujung solusi, satu hal yang

paling dibutuhkan saat ini. Untuk keluar dari masalah ini, sekali lagi, manusia harus mengerahkan energi dan potensi, yang mewujudkan nyata dalam aksi. Sembari terus berintropeksi dan meningkatkan diri.

Ada setidaknya empat krisis yang dilahirkan pandemi. Dua cenderung lahiriah dan langsung, dua yang lain adalah turunannya tapi tidak kalah masif konsekuensinya. Krisis kesehatan dan krisis ekonomi adalah dua yang pertama. Krisis pendidikan atau pembelajaran dan krisis psikologis, adalah dua berikutnya. Dua yang pertama tentu saja darurat, berhubungan keberlangsungan hidup. Dua yang terakhir pun gawat, karena terkait keberlangsungan generasi.

Bukan saatnya lagi berdebat dan saling menunjuk jari. Saatnya mengambil peran dan saling bersinergi. Sesuai dengan kemampuan dan masing-masing potensi, mari segera bersama-sama beraksi. Tidak ada kesempatan yang lebih besar untuk menorehkan tinta emas sejarah dan di saat yang sama menempa kualitas-kualitas terbaik diri, daripada di saat badai besar tengah menerpa seluruh negeri. Juga tidak ada waktu yang lebih tepat untuk berdiri berdampingan, merapatkan barisan, saling menguatkan, selain sekarang di kala ancaman besar siap menerkam semua lapisan.

Kemendikbud, khususnya Ditjen Pendidikan Tinggi bahagia sekali dan mendukung penuh kolaborasi ratusa pusat karier untuk mengadakan NVCF (National Virtual Career Fair), sebagai wujud nyata aksi di masa pandemi. Menggerakkan sendi-sendi penghasil manusia-manusia berkualitas di kampus seluruh penjuru negeri, sebagai benih-benih semangat, untuk bangkit dan keluar dari krisis ini, untuk

kemudian berdiri dan melompat lebih tinggi. Dengan memanfaatkan teknologi digital yang sebelumnya menyebar ancaman disrupsi. Harapan kami, aksi nyata ini membawa momentum kepada aksi-aksi yang lain untuk menggerakkan semua potensi yang ada di perguruan tinggi. Termasuk potensi kewirausahaan mahasiswa untuk membangun *startup*, yang belum secara maksimal terwadahi dan terfasilitasi.

Krisis kesehatan dan ekonomi, sudah ada yang berwenang dan ahli untuk menanganinya. Kolaborasi dan kontribusi pusat-pusat karier ini, mudah-mudahan meringankan beban krisis psikologis dan pendidikan yang diam-diam menghantui. Dan bahkan mudah-mudahan juga, sedikit bisa membantu menggerakkan ekonomi. Mungkin bukan langkah kecil semonumental jejak kaki Neil Armstrong di bulan enam puluh tahun silam. Toh, kisah ini perlu dibagi Tentang kualitas-kualitas terbaik dari anak-anak negeri, yang tumbuh subur di masa pandemi. Tentang nilai-nilai khas kearifan bangsa, yang diwariskan nenek moyang kita. Tentang kolaborasi dan resiliensi.



Ahmad Yuniarto
Biru Peduli Foundation

PENGANTAR 2

The Seed of Resilience

Apa yang terjadi denganmu bukan masalah. Yang menjadi masalah adalah bagaimana cara kamu menerima dan mengikapinya. Kata-kata Hans Selye, seorang ahli endokrinologi yang kemudian dikenal dunia sebagai bapak penemu stress, sangat pas menggambarkan upaya berbeda yang dilakukan beberapa pusat karir perguruan tinggi di Indonesia.

Stressor eksternal yang berwujud pandemi Covid-19 berimbas pada melambannya kegiatan perekonomian, yang akhirnya berujung pada penghentian perekrutan karyawan baru oleh banyak perusahaan. Di sisi lain, universitas yang ada tidak bisa mengambil langkah yang paralel, yaitu menghentikan sementara proses meluluskan sarjana. Sama sekali tidak bisa. Lulu-

san perguruan tinggi, atau mahasiswa yang dalam proses untuk lulus, menjadi gamang melihat dunia baru yang serba tidak menentu. Bagaimana mereka bisa mencari peluang kerja jika kegiatan rekrutmen tidak ada?

Ketika diajak berdiskusi oleh pusat karir yang menjadi inisiator mengenai ide untuk menyelenggarakan *career fair* melalui media daring untuk membantu memberikan solusi kepada perusahaan dan lulusan pencari kerja dalam masa pandemi, saya dengan antusias mendorong untuk *Go! Jalankan idenya!* Meskipun mereka sedikit ragu karena belum tahu bagaimana bentuk nyata sebuah *online career fair* dalam skala nasional.

Proses yang akhirnya melibatkan 105 pusat karir dari berbagai perguruan tinggi se-Indonesia ini, dan melahirkan *National Virtual Career Fair* yang pertama, menjadi sangat penting karena menunjukkan model bersikap dalam menghadapi tekanan dan situasi yang baru, *unknown*, dengan turbulensi dan ketidakpastian yang tinggi.

Mengantisipasi dan merespon situasi yang terus berubah dengan *langkah-langkah sementara*, tanpa menunggu komplitnya informasi atau pemahaman tentang apa yang akan terjadi. *Bereksperimen* dengan langsung melakukan langkah-langkah tadi, dibarengi kemauan untuk *merubah dan menyesuaikan* langkah terhadap dinamika perubahan yang dihadapi. Menyengajakan diri untuk *mendengarkan masukan dan ide* dari berbagai pihak luar. Berorientasi pada *action* dan *progress*, bukan pada kesempurnaan sebuah rencana. Semua hal yang dilakukan oleh para penggagas National Virtual Career Fair 2020

menunjukkan ciri-ciri kelompok manusia, atau organisasi, dengan *daya lenting*, atau *resiliensi*, yang tinggi. Stressor tidak mematikan langkah, justru digunakan sebagai pemantik untuk menyalakan energi untuk melakukan tindakan aktif yang berbeda, yang melahirkan sebuah *rapid innovation*, inovasi yang cepat dan tangkas.

Dalam konteks ini, buku ini menjadi penting. Bukan dari sisi keberhasilan, atau suksesnya acara, namun sebagai rekaman yang bisa menjadi sumber belajar bagi siapapun. Belajar tentang menjadi liat ditengah tekanan masalah, tentang *courage* untuk masuk ke wilayah *unknown*, tentang menumbuhkan diri justru dengan mengumuli masalah yang ada di depan kita.

Belajar menanam dan menumbuhkan *bibit resiliensi* di dalam diri kita. Selamat!

PENGANTAR 3

Dunia sedang berubah, perubahan yang tidak pasti, membingungkan dan sangat cepat ini dipicu oleh krisis kesehatan karena terjadinya pandemi Covid-19 dan krisis ekonomi dengan banyaknya negara yang terjebak dalam resesi. Terlepas dari itu semua, setiap krisis selalu menghadirkan dunia baru dan banyak terobosan. Produk dan layanan hebat seperti alibaba.com, android, airbnb, uber dan zoom, justru berkembang pesat di tengah situasi krisis.

Di awal pandemi, saya dan tim Engineering Career Centre upgrad.id bersama dengan ratusan pusat karier perguruan tinggi di Indonesia dan didukung oleh Direktorat Jendral Perguruan Tinggi, menginisiasi sebuah program National Virtual Career Fair (NVCF), sebuah program untuk mempertemukan dunia industri yang se-



Nurhadi
Inisiator dan Koordinator NVCF 2020
Advior ECC - upgrad.id

dang kandidat dengan talenta yang sesuai di masa pandemi. Apresiasi dan terima kasih terkhusus kepada Prof Nizam sebagai Dirjen Dikti dan Prof Aris Junaidi sebagai Direktur Pembelajaran & Kemahasiswaan, yang mendukung penuh program ini.

Manusia dan teknologi adalah dua hal kunci untuk merespon perubahan, Pandemi Covid-19 ini mendorong percepatan pola pikir dan kegiatan digital dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk untuk para talenta dari perguruan tinggi. NVCF adalah wujud nyata respon tersebut.

Persepsi para pengelola pusat karier terhadap NVCF, menggambarkan dampak yang sangat positif dari sisi teknologi maupun pengembangan SDM. 52% pengelola pusat karier merasakan peningkatan pengunjung website yang sangat signifikan, sementara 37% merasa cukup meningkat. 46% merasakan peningkatan jumlah follower yang signifikan di media sosial, sementara 46% yang lain merasa cukup meningkat.

Dalam bidang pengembangan, 81% merasa bertambah wawasannya dengan berpartisipasi di NVCF. 50% merasa menjadi punya program yang jelas, sementara 48% merasa cukup. Kemudian dengan NVCF, 50% pusat karier merasa perannya menjadi lebih diperhatikan, dengan 48% lainnya merasa cukup.

Tentu saja pelaksanaan NVCF ini masih jauh dari sempurna, dan banyak kekurangan dan kesalahan di sana-sini. Tapi, *“A team that never makes mistakes because they don’t dare to try new things, is*

basically preparing for big mistake in the future.

Semoga dengan segala dinamika dalam proses NVCF, kita rayakan kesalahan sebagai sarana belajar untuk pengelolaan pusat karier yang lebih baik.



Bab 1

Perubahan adalah Keniscayaan

ENIAC

Dua perempuan muda mondar-mandir di ruangan besar itu sambil menenteng papan keras yang menjepit kertas-kertas catatan di tangan mereka. Sesekali mereka mencabut satu kabel dari terminalnya, dan kemudian menancapkan di terminal yang lain. Sesekali juga, mereka memencet saklar-saklar yang menghiasi dinding-dinding ruangan itu, bahkan juga beberapa sekat yang ada di dalamnya. Sungguh pemandangan yang masih sangat aneh di masa itu, 1946, dalam artian, sangat canggih. Di masa sekarang, 2020, pemandangan itu juga akan jadi sangat aneh, kalau tidak mau disebut kuno. Apa yang mereka berdua lakukan? Mereka berdua adalah bagian dari tim programmer pertama, yang terdiri dari enam orang dan kesemuanya wanita, dari komputer pertama di dunia. Ya, satu ruangan berukuran kira-kira 167 m² tempat mereka mondar-mandir itu adalah komputer pertama di dunia.

ENIAC singkatan dari Electronic Numerical Integrator and Computer, komputer pertama itu biasa disebut. Dibangun tiga tahun, sejak 1943, oleh pemerintah Amerika, dalam hal ini angkatan bersenjata mereka, bekerja sama dengan Perguruan tinggi Pennsylvania, dengan menghabiskan biaya sekitar USD 500 ribu. Terdiri dari 18 ribu tabung vakum, 70 ribu resistor serta 5 juta titik solder, dengan berat mencapai 27 ton. Tenaga listrik yang dibutuhkan ENIAC untuk beroperasi sekitar 160kW-200kW, setara dengan sekitar 100 rumah sedang yang rata-rata membutuhkan daya 1,3 kW untuk keperluan sehari-hari. Sebuah mesin yang sangat masif dari sisi ukuran, harga

dan kebutuhan dayanya. Untuk apa mesin aneh semasif itu? Untuk menjawab permasalahan besar pada waktu itu tentu saja.

Masa-masa itu adalah masa-masa akhir perang dunia. Semua orang ingin agar perang segera berakhir. Perang telah mengakibatkan krisis multidimensi yang menyebabkan semua negara terpuruk, secara sosial maupun ekonomi. ENIAC menjadi semacam laboratorium penelitian persenjataan AS. Diantaranya untuk memperhitungkan tabel tembakan senjata, sehingga lebih akurat untuk menghancurkan sektor-sektor vital dari lawan, dan perang segera bisa diakhiri. Sebenarnya banyak yang bisa dilakukan oleh ENIAC. Selama hal itu berhubungan dengan perhitungan atau komputasi, maka ENIAC bisa diandalkan. Seperti untuk memprediksi cuaca, menghitung energi atom, sinar kosmik, pengukuran suhu, dan penggunaan ilmiah lainnya. Tapi tentu saja motivasi utama yang mendorong pembangunannya adalah krisis terbesar yang sedang mereka hadapi saat itu. Bagaimana mengakhiri perang secepat mungkin, sebagai pemenang.

Ada dua hal penting dari lahirnya ENIAC, yang akan menentukan masa depan manusia. Pertama, lahirnya komputer, sebagai milestones kemajuan teknologi, yang kelak akan merubah kehidupan manusia secara masif. Kedua, adalah keluarnya potensi terbaik manusia untuk menghasilkan suatu inovasi yang monumental di saat krisis mendesak mereka. Untuk membangun sebuah mesih yang demikian besar, dengan biaya yang demikian besar pada masa itu, masih terlalu sopan kalau itu disebut kegilaan. Tapi, seperti kata orang-orang, di saat-saat yang luar biasa, butuh perhitungan dan reaksi yang luar

biasa juga. Desperate times need desperate measures.

Sekarang kita bisa bicarakan hal itu dengan ringan dan biasa sebagai hal yang lumrah. Karena kita sudah tahu rangkaian sejarah yang mengikuti peristiwa itu. Betapa setelah itu komputer beserta segala turunannya demikian mempermudah hidup manusia, dan menyelesaikan banyak permasalahannya. Betapa semua orang akan mengantongi ENIAC di saku mereka masing-masing dan menyelesaikan hampir seluruh kebutuhannya dengan mesin itu, maka investasi dan usaha itu sangat layak, jauh dari kegilaan. Bayangkan kalau kita berada di masa itu, memutuskan hal sebesar itu, di mana kita belum tahu bahwa itu akan menjadi hal yang sangat besar di masa mendatang. Tentu butuh nyali dan lompatan keyakinan yang besar.

Krisis pasti dan pasti akan membawa perubahan. Kecerdasan dan teknologi saja tidak akan membuat manusia ke mana-mana. Dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk bisa mengendarai krisis dan membuat aksi dengan memanfaatkan teknologi, sehingga manusia keluar dari krisis sebagai pemenang, dan membuka pintu masa depannya yang gilang-gemilang. Buku ini akan mengingatkan kita pada hal tersebut, walaupun dalam skala yang mungkin sangat kecil, melalui aksi kolaborasi pusat-pusat karier dari seluruh penjuru negeri.

2007 - ... Dekade Disrupsi

Tiga belas tahun yang lalu, dunia yang kita hidup di dalamnya ini, adalah sebuah dunia yang benar-benar lain. Dalam waktu kira-kira satu dekade saja, dunia ini telah mengalami perubahan yang sangat besar. Khususnya karena dampak kemajuan teknologi digital terhadap komunikasi, politik dan bisnis. Jika kita menoleh ke belakang, ada satu benang merah yang terjadi pada tahun 1943-1946, dan tahun 2007. Kita tidak sedang bicara tentang perang, karena walaupun banyak konflik di berbagai bagian dunia, skalanya tentu saja tidak bisa dibandingkan dengan Perang Dunia yang secara global terjadi, di front barat maupun timur. Apa yang terjadi di tahun 2007? Krisis global di bidang finansial yang berujung Great Recession, resesi global hingga periode 2009.

Dimulai dengan terjadinya krisis perkreditan yang sebelumnya hanya istilah di buku-buku ekonomi, dan baru menjadi kenyataan di tahun 2007. Krisis ini berkembang menjadi krisis likuiditas finansial, yang secara cepat berkembang menjadi resesi global. Pada waktu itu IMF menyatakan bahwa krisis ekonomi dan finansial yang terjadi tersebut, adalah yang terburuk sejak The Great Depression, tahun 1930-an yang merupakan titik terendah terpuruknya ekonomi global. Jadi singkatnya, dimulai periode tahun 2007 hingga setidaknya dua tahun setelahnya, dunia dilanda krisis global yang hebat. Satu benang merah dengan keadaan dunia di tahun 1940 an. Di masa inilah kegiatan yang dulu dibuat manusia, terulang kembali.

Di masa ekonomi yang sulit, adalah sebuah kegilaan untuk mengharapkan sebuah bisnis berkembang. Tapi ini bukan sembarang bisnis. Bisnis yang membawa gelombang tsunami disrupti. Pada tahun 2007 ini, di masa ekonomi yang berat itu, justru tercatat banyak bisnis yang berbasis teknologi mulai mencuat. Setidaknya ada sepuluh perubahan besar dari bisnis berbasis teknologi yang terjadi pada tahun 2007, diantaranya; sebuah perusahaan micro-blogging mencuat dari sebuah perusahaan mula menjadi tren global. Perusahaan itu bernama Twitter. Sejak saat itu twitter menjadi corong dan pengeras suara untuk segala hal, mulai dari pesan politik sampai diskusi tentang biskuit. Tiga tahun yang lalu, tercatat setidaknya 500 juta tulisan singkat diunggah di media ini.

Di tahun 2007 juga, berdiri perusahaan nyaris serupa bernama Tumblr, yang enam tahun kemudian mengakuisisi Yahoo sebesar USD 1,1 Miliar atau sekitar 14 Triliun rupiah! Hal lain yang terjadi tahun 2007 adalah, berdirinya AirBnb, Dropbox, Google meluncurkan Android, Amazon meluncurkan Kindle, IBM mulai membangun 'Watson', dan Facebook di tahun yang sama, baru berubah dari layanan kampus ke kampus, menjadi perusahaan global. Oh ya, tidak ketinggalan era smartphone mulai mencuat ketika di tahun 2007 ini Steve Jobs dengan percaya diri mempresentasikan Iphone generasi pertama. Rasanya tidak perlu dijelaskan satu per satu, betapa transformasi bisnis berbasis teknologi yang terjadi tahun 2007 tersebut telah mengubah bagaimana orang hidup di dekade berikutnya.

Jika komputer membutuhkan berpuluh-puluh tahun untuk benar-benar mewarnai kehidupan manusia dan mengubah sepenuhnya, perusahaan-perusahaan teknologi di atas dalam waktu kurang dari satu dekade, benar-benar merubah segalanya. Mencabut akar-akar kebiasaan manusia, dan menggantinya dengan yang baru. Inilah disrupsi teknologi. Perubahannya masif dan akselerasinya semakin cepat. Tidak bisa lagi dihitung dengan kurva linear. Belajar dari dua masa dalam sejarah kita itu saja, kita bisa simpulkan bahwa bagi manusia, krisis bukan sekedar pengingat untuk berubah dan berkembang, tetapi juga, dengan respon yang tepat, krisis adalah gerbang waktu yang akan mengakselerasi perubahan dan perkembangan menuju kegemilangan masa depan. Jika sebuah pusat karier mampu merespon disrupsi dengan baik, krisis bisa jadi suatu keuntungan.

Modern Learner

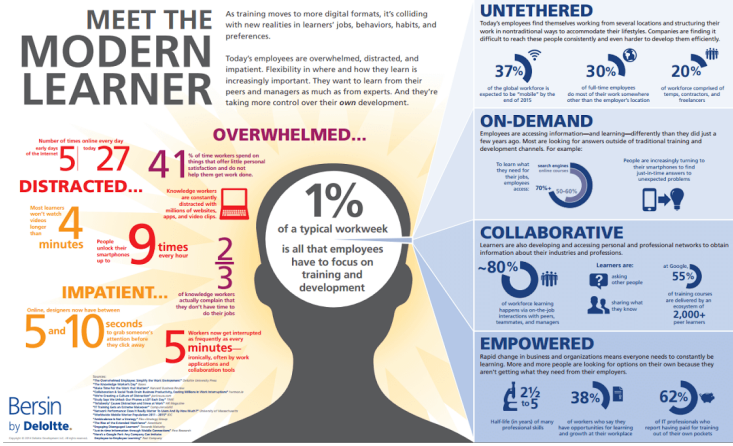
Dalam hal-hal yang telah kita bahas di atas, tak pelak manusia adalah subjek utama dari perubahan. Kita bisa sepakat tentang hal itu. Di sisi lain, ada hal yang tak terhindarkan dari perubahan-perubahan tersebut, yakni dengan perubahan-perubahan itu, kebiasaan manusia pun akan berubah. Pada suatu kurun tertentu, akan banyak kebiasaan-kebiasaan manusia yang hilang, dan akan muncul kebiasaan-kebiasaan manusia yang baru. Kebiasaan-kebiasaan itu akan membentuk karakter-karakter khas, berdasar paparan yang didapat

pada masa tertentu. Dalam hal ini paparan teknologi mengambil porsi yang signifikan. Lahirlah klasifikasi generasi-generasi dari masa ke masa. Mulai dari baby boomers, generasi X, generasi Y, hingga generasi Z atau milenial, dengan karakteristik masing-masing.

Perbedaan karakteristik yang paling mencolok antara generasi X, Y dan Z adalah penguasaan informasi dan teknologi. Bagi generasi Z, informasi dan teknologi adalah hal yang sudah menjadi nafas dari kehidupan mereka, karena mereka lahir di mana akses terhadap internet sudah menjadi budaya global, sehingga berpengaruh terhadap nilai dan pandangan tujuan hidup mereka. Di dunia pendidikan, generasi yang paling banyak sedang menempuh jenjang perkuliahan adalah generasi milenial. Di mana generasi milenial biasanya menyukai sesuatu yang out of the box, sangat suka tantangan dan penghargaan. Mereka cenderung terlanjur percaya diri, berani mengungkapkan pendapat, baik langsung ataupun lewat media sosial.

Generasi milenial ini tumbuh seiring dengan munculnya berbagai terobosan baru dalam teknologi komunikasi, dari mulai SMS, E-mail, aplikasi Instant Messaging seperti BBM, Whatsapp, Line, dan berbagai bentuk komunikasi tertulis lainnya. Bentuk komunikasi tertulis dirasa lebih nyaman dan tepat oleh generasi milenial. Generasi milenial juga cenderung menciptakan lingkungan kuliah, kerja dan percakapan sehari-hari yang tidak terlalu formal, terikat aturan maupun waktu. Hal ini menunjukkan bahwa milenial lebih menyukai semua bentuk komunikasi yang lebih bersahabat dan nada bicara yang lebih akrab. Generasi milenial inilah yang kemudian dikenal se-

bagai modern learner. Semakin hari, tentu karakter mereka semakin kuat.



Sumber : Bersin by Deloitte, 2014

Jika teknologi adalah 'tool' yang harus kita memanfaatkan untuk mengendarai perubahan, maka generasi modern learner adalah mutiara-mutiara dan agen-agen perubahan yang harus kita fasilitasi agar terbang tinggi menjadi pemimpin-pemimpin perubahan tersebut. Kita sebagai pengelola pusat karier berada di tengah-tengah pusaran itu, untuk memenuhi fungsi sebagai eksekutor dan fasilitator. Bagaimana memanfaatkan teknologi untuk memberikan layanan yang terbaik kepada para modern learner sehingga mereka dapat berkembang maksimal sesuai potensinya, dan potensinya tersebut tersalur di tempat yang tepat dan membuat perubahan yang dahsyat.

Pengelola Pusat Karier mungkin bukanlah orang-orang pilihan, dalam arti yang terhebat. Tapi bagaimanapun juga kita orang-orang yang sudah terpilih untuk berbuat, dan kita mempunyai kesempatan

yang sangat besar untuk turut andil dalam sebuah perubahan yang hebat. Belajar dari sejarah, seakan di masa sulit ini, langit memberi sinyal kepada kita dengan adanya krisis ini. Ini saatnya kita membuat aksi, bukan hanya reaksi, yang hebat, dan memanfaatkan momentum krisis ini untuk mengakselerasi perubahan yang pasti terjadi, dan menjadikan kita sebagai pemenang dalam perubahan ini. Buku ini adalah gambaran sepenggal kisah aksi pengelola pusat karier di negeri ini yang berkolaborasi untuk tetap tegak dan tumbuh di masa pandemi.



Gabriella Clare Marino-unsplash.com

Bab 2

Momentum itu Bernama Pandemi

Krisis Telah Tiba

Akhir tahun 2019, kabar tentang penyakit pneumonia karena virus mulai merebak di Cina. Walaupun berita tersebut sudah viral ke seluruh dunia, tidak banyak orang yang menduga, bahwa virus itu nantinya akan mengguncang dunia, dan merubah banyak sendi-sendi kehidupan. Hingga ketika satu demi satu negara mengumumkan bahwa sang virus telah masuk ke wilayahnya. Di Indonesia, pertengahan Maret, ketika Presiden mengeluarkan himbauan untuk mulai bekerja dan beribadah dari rumah, barulah masyarakat luas merasakan dampak yang masif dari pandemi ini. Bagaimana tidak? Segala macam bentuk kontak fisik menjadi berbahaya. Ketakutan pun merebak. Belum selesai kita mencerna kepanikan ini, masalah besar berikutnya mulai datang membayangi, dan pelan-pelan menghimpit, membuat kita sesak. Sama ngerinya dengan sesak nafas yang merupakan salah satu gejala utama orang yang terjangkit COVID-19.

Perekonomian kita masih banyak tergantung dari aktifitas dan interaksi langsung antara manusia di luar rumah. Jadi konsekuensi logis dibatasinya orang beraktifitas keluar rumah adalah terhambatnya denyut nadi perekonomian. Orang-orang yang berkerja di sektor informal, seperti warung, toko-toko kecil, pedagang pasar, mal-mal, transportasi online dan lain sebagainya, adalah yang paling terdampak secara ekonomi. Menurut Kemenko Bidang Perekonomian setidaknya 29,3 juta orang masuk dalam kategori yang paling terdampak secara ekonomi. Dalam sudut pandang ekonomi, ini baru awal dari bola salju saja. Sektor-sektor lain pun akan segera terdampak. Perumahan

karyawan bahkan hingga PHK terjadi di mana-mana. Tidak sedikit bisnis yang kolaps dan tak sanggup bangun lagi.

Untuk skala global ILO mengumumkan bahwa 93% tenaga kerja, bekerja di tempat kerja yang harus ditutup karena pandemi ini. Pada caturwulan pertama 2020, total jam orang kerja berkurang setidaknya 14%, atau kira-kira setara dengan 400 juta pekerjaan full time. Sementara itu di Indonesia, pemerintah memperkirakan sekitar 1,1 juta hingga 3,78 juta rakyatnya akan jatuh miskin, dengan 2,9 juta hingga 5,2 juta orang dapat kehilangan pekerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan melaporkan bahwa lebih dari 1,2 juta orang dari 74.439 perusahaan telah kehilangan pekerjaan atau telah di-PHK pada April. Data-data yang membuat kita susah berpikir positif dan tersenyum. Apalagi tren penyebaran virus bukan semakin menurun, justru malah semakin mencuat grafiknya.

Untuk pusat karier, lesunya perekonomian yang berdampak langsung pada lesunya pasar tenaga kerja tentu sangat terasa pada aktifitas hariannya. Paling mudah, jumlah perusahaan yang menawarkan lowongan pekerjaan untuk talenta-talenta kita menurun drastis. Kemudian program-program dan layanan yang sudah kita rencanakan, seperti workshop, pelatihan-pelatihan, maupun konsultasi karier, mau tidak mau terganggu. Dari sudut pandang kampus secara umum, seluruh kegiatan tatap muka tertunda. Mulai dari ujian akhir, wisuda, hingga pendaftaran dan seleksi mahasiswa baru. Belum lagi rencana perkuliahan di tahun ajaran baru.

Masalah-masalah turunan mulai bermunculan. Mahasiswa-mahasiswa lama, terutama yang dari luar kota, dan dari kalangan ekonomi menengah ke bawah, banyak yang berpikir ulang untuk meneruskan kuliahnya. Di sisi lain, calon mahasiswa-mahasiswa baru juga banyak yang memutuskan untuk menunda mendaftar ke perguruan tinggi, sampai berlalunya pandemi, yang hingga kini belum terlihat ujungnya di cakrawala. Bagai mimpi buruk di dua sisi bagi pusat karier. Dua pengguna utama layanan kita, perusahaan dan mahasiswa atau lulusan diterpa keras badai pandemi ini. Tidak ada perang dunia seperti tahun 1940-an, atau krisis perkreditan seperti tahun 2007, tapi kali ini makhluk kecil tak terlihat telah mengganggu aktifitas dan rencana kita. Menebar kekhawatiran dan ketidakpastian akan masa depan. Krisis telah tiba.

Momentum

Meriam Webster dalam salah satu definisinya, mengartikan momentum sebagai kekuatan atau gaya yang diperoleh melalui gerakan atau serangkaian peristiwa. Contohnya, apabila kita naik sepeda, kita akan mendapatkan momentum ketika jalan menurun, atau tiba-tiba ada orang yang mendorong kita dari belakang. Bisa juga ketika angin tiba-tiba bertiup sangat kencang, searah dengan ke mana kita bersepeda. Dengan momentum itu kita mendapat keuntungan yang besar, tanpa harus mengeluarkan banyak tenaga. Syaratnya adalah, gaya atau rangkaian peristiwa itu searah dengan agenda kita. Jadi untuk mendapatkan momentum dari gaya atau serangkaian peristiwa

wa yang terjadi di sekitar kita, kita harus meyelaraskannya dengan agenda kita. Untuk itu minimal kita sendiri harus punya agenda atau tujuan yang jelas, sebelum kita bisa menangkap momentum sebagai keuntungan bagi kita.

Di awal buku ini kita sudah bercerita tentang ENIAC, komputer pertama yang dibangun Angkatan Darat Amerika dan Perguruan tinggi Pennsylvania. Momentum besar yang terjadi pada waktu itu adalah Perang Dunia 2, di mana AS dan sekutunya sangat berkepentingan untuk bisa segera mengakhiri perang, sebagai pemenang tentunya. Jika boleh kita menafsirkan rangkaian sejarah yang berkaitan dengan ENIAC ini, para ilmuwan di Perguruan tinggi Pennsylvania menggunakan momentum Perang Dunia ini, untuk mengakselerasi terwujudnya mesin komputasi pertama, yang membutuhkan biaya yang sangat mahal itu. Lahirlah komputer pertama, yang kelak, walaupun sudah tidak ada perang lagi, akan membantu menyelesaikan banyak sekali permasalahan manusia. Bahkan pada tahap, tidak terbayangkan manusia bisa hidup tanpanya. Kalau kita boleh berandai-andai, andai Perang Dunia 2 tidak terjadi, bisa jadi di awal abad ini, komputer kita masih sebesar ruang kuliah, dan hanya bisa dioperasikan oleh segelintir orang saja.

Tentu saja, bukan kita berarti senang dengan terjadinya Perang Dunia, kita senang bahwa para ilmuwan berhasil memanfaatkan momentum krisis itu untuk menghasilkan sesuatu yang berguna untuk umat manusia.

Skenario yang sama dapat kita sematkan pada banyak perusahaan yang membuat lompatan besarnya di medio tahun 2007, dengan menggunakan krisis ekonomi sebagai momentum perubahannya. Dengan tema besar “Going Digital”, mereka merubah paradigma-paradigma lama yang konvensional, dan melakukan aksi nyata dengan teknologi digital yang diusungnya. Salah satu yang menggebrak tentu adalah meledaknya Cryptocurrency, yang dipelopori oleh bitcoin, sebagai cerminan kemajuan teknologi serta kepercayaan yang terpecah dalam sistem keuangan.

Di dunia pendidikan juga mulai terjadi pergeseran yang signifikan akibat revolusi digital yang memanfaatkan momentum krisis keuangan ini. Diantaranya adalah semakin maraknya *massive open online course*, sebuah sistem pembelajaran online yang membuka partisipasi yang tidak terbatas. Merkat tidak terbatas tempat dan tidak terbatas waktu, sehingga “mengancam” sistem pembelajaran konvensional yang mahal karena biaya infrastruktur pendukung yang sangat tinggi. Seperti yang terekam dengan baik dalam film dokumenter karya Andrew Rossi pada tahun 2014.

Pertanyaannya sekarang untuk pusat karier, bagaimana para pengelola pusat karier akan menjadikan pandemi ini sebagai momentum untuk membuat perubahan dan lompatan yang besar? Sebagaimana yang telah dilakukan para ilmuwan Perguruan tinggi Pennsylvania pada tahun 1940 an dan para pelaku bisnis digital medio tahun 2007-2008? Bukankah dari sisi dampak yang diakibatkan oleh pandemi ini, semua berlawanan dengan program dan layanan yang

dicanangkan? Ketika bisnis lesu, peluang karier tidak semakin terbuka dan justru sebaliknya? Di atas kertas, keadaan yang dihasilkan pandemi ini, tidak memberi momentum bagi kita, bahkan seolah-olah menjadi rem untuk kemajuan kita. Tidak mendorong kita, tapi menghentikan kita. Apakah benar begitu?

Yang Bersemi di Masa Pandemi

Di awal-awal dicanangkan *work from home* (WFH) dan *school from home* (SFH), banyak di antara kita yang gagap dengan perubahan aktifitas dan kebiasaan yang demikian masif. Rutinitas secara tidak sadar membelenggu kita dalam suatu kenyamanan, bebas dari tuntutan kemajuan dan perubahan. Pada satu titik, mungkin kita sudah seperti robot yang otomatis menjalankan kode-kode yang sudah diprogramkan ke dalam otak kita. Seperti lagu-lagu yang sering kita ajarkan kepada anak-anak kita. Bangun tidur kuterus mandi, tidak lupa menggosok gigi, habis mandi kutolong ibu dan seterusnya.

Krisis memaksa perubahan, dan perubahan mengoyak kenyamanan. Itulah yang terjadi. Dan pada waktu inilah manusia sebenarnya diingatkan kepada salah satu kualitas utamanya, yaitu beradaptasi. Tidak ada insentif yang lebih efektif untuk membuat manusia berubah dan beradaptasi dengan keadaan, selain keterpaksaan. “*Lha piye meneh?*”, kata orang Jawa. Maka hari kita bukan hanya mengenal, tapi sangat akrab dengan webinar, online meeting, online class, dan sekian banyak *tool* digital yang mau tidak mau kita gunakan, sebagai

pengganti forum-forum dan alat-alat konvensional yang biasa kita gunakan. Bonus yang lain, tentu saja kita punya lebih banyak waktu bersama keluarga, paham dengan apa yang dipelajari anak-anak kita di sekolah.

Secara tidak sadar, kita berubah menjadi manusia yang tidak terikat waktu dan tempat lagi dalam menyelesaikan urusan-urusan maupun pekerjaan-pekerjaan kita, seiring dengan transformasi kita dari makhluk sosial menjadi makhluk digital. Di mana semua urusan pekerjaan kita, bisa kita selesaikan secara digital, yang membawa faktor keefektifan dan keefisienan dalam banyak hal. Banyak sekali hal-hal yang sifatnya formalitas tergerus oleh efektifitas. Dan kita bisa fokus pada hal-hal yang esensial.

Ternyata, semua itu searah dengan perkembangan jaman yang arus besarnya dirintis oleh ENIAC dan diakselerasi oleh para pelaku bisnis digital tahun 2007. Bahkan sejatinya, hampir setiap instansi pemerintahan sudah mencanangkan pelayanan serba online. Namun karena satu dan lain hal diantaranya dari segi peraturan dan biaya, implementasi dari layanan yang serba online ini berjalan cukup lambat.

Dengan adanya wabah saat ini, hampir seluruh instansi yang mempunyai proses bisnis yang urgensinya untuk bekerja di kantor diwajibkan untuk melaksanakan *work from home* baik untuk seluruh maupun sebagian pegawai. Hal ini tentu saja membuat instansi untuk sesegera mungkin beradaptasi dalam memberikan layanan yang bisa dilakukan tanpa perlu tatap muka secara langsung. Layanan yang

berbasis serba *online* inilah yang sebelumnya dicita-citakan sebagai bagian dari revolusi industri 4.0.

Revolusi Industri 4.0 yang digaungkan sejak lama kini seakan memaksa dilakukannya penyesuaian dalam proses bisnis pekerjaan salah satunya dengan bekerja dari rumah (WFH) meskipun dilakukan secara selektif. Hal ini menjadi suatu *milestone* dalam perkembangan layanan yang diberikan, termasuk di bidang pendidikan, dan lebih khusus lagi di layanan yang dilakukan oleh pusat karier. Jadi manusianya dipaksa beradaptasi, dan berakselerasi bersama teknologi, sesuai dengan tuntutan jaman.

Masing-masing pusat karier tentu punya keunikan dan ultimate greatness yang diimpikan masing-masing. Tetapi untuk mencapainya, semua membutuhkan dua faktor penting ini, manusia yang senantiasa beradaptasi dan berkembang, serta adosi teknologi yang sesuai. Ketika dua hal itu wujud, maka pandemi ini akan menjadi momentum yang luar biasa bagi pusat karier. Bagaimana mewujudkannya? Bab-bab berikutnya akan bercerita tentang hal-hal prinsip dan langkah-langkah nyata, suatu transformasi yang dilakukan bersama oleh pusat-pusat karier di negeri tercinta ini.



Mette Kostner-unsplash.com

Bab 3

Tidak Ada Pilihan Selain Maju

sebagian konten oleh
Melvina Syahnum Lubis dan
Irma Puspita Vichandra Putri

Power of Kepepet

Kisah panglima yang membakar kapalnya begitu menyeberang Selat Gibraltar, sehingga pasukannya yang jumlahnya kalah berlipat-lipat, berkobar semangatnya dan akhirnya berhasil mengalahkan lawan, tentu sudah sangat akrab di telinga kita. Kita tidak akan memperdebatkan kebenaran kisah tersebut, tapi mengambil pelajaran darinya. Sang Panglima bukan sedang putus asa, frustrasi dan stres. Dia tahu betul apa yang dilakukannya. Untuk mengalahkan pasukannya tuan rumah yang berlipat-lipat jumlahnya, dia membutuhkan sesuatu yang luar biasa, di luar perhitungan matematika belaka. Dia perlu memotivasi pasukannya dengan cara yang paling dahsyat. Terjadilah yang terjadi.

Ada satu kebenaran yang sederhana dalam istilah The Power of Kepepet. Bahwa dalam kondisi yang sangat terdesak dan tidak diberikan pilihan untuk ‘tidak bisa’, manusia akan berpikir dan mencari jalan ‘bagaimana harus bisa’. Manusia telah diciptakan dengan potensi luar biasa, di luar apa yang kita pikirkan. Hanya saja potensi tersebut seringkali keluar pada saat kondisi terdesak. Kondisi kepepet adalah motivasi terbesar di dunia. Dengan sudut pandang ini, pandemi bisa jadi merupakan anugerah yang besar bagi kita. Tidak perlu ada kapal yang kita bakar. Tidak perlu lagi kita mensimulasikan keadaan yang terjepit. Semuanya sudah terjadi di depan kita

Dalam konteks pengelolaan sebuah pusat karier tentu kita punya visi dan misi yang sudah kita canangkan sesuai dengan keunikan

kita masing-masing. Seperti yang kita bahas dalam buku *Leverage Your Uniqueness*. Visi dan misi itu kita jadikan arah untuk membuat program-program dan layanan kita, sesuai dengan kebutuhan user kita. Pandemi mau tidak mau merubah sebagian, kalau tidak mau dikatakan mayoritas program dan layanan kita. Beberapa layanan, terutama yang melibatkan tatap muka, seperti job fair, konseling, kunjungan industri, dan lain sebagainya, otomatis berhenti. Apakah visi kita akan berhenti juga begiu saja?

Tentu saja selalu ada pilihan untuk menyerah. “Sudahlah, kita berhenti saja dulu, kita tunggu keadaan sudah baik dan normal kembali. Baru kita jalankan lagi program-program yang sudah kita rencanakan.” Sang Panglima pun bisa saja mengajak pasukannya untuk menyerah. Tetapi tidak. Kenapa? Karena visinya adalah kemenangan atau mati mencoba meraihnya. Maka tertutuplah pilihan untuk menyerah.

Jadi visi kita akan mencegah kita untuk menyerah, dan segala keterbatasan yang kita alami akan memaksa, atau memberi kekuatan, kita untuk berubah. Dalam situasi seperti ini kualitas-kualitas terbaik kita akan muncul, dan seribu jalan solusi akan kita terbentang di depan kita. Sebanyak kita bertanya, bagaimana baiknya sekarang? Pilihan apa yang kita punya? Apa lagi yang bisa kita lakukan? Sebanyak itu pula kita akan menemukan jalan.

Satu hal berharga lagi yang diberikan oleh keterdesakan oleh kita, adalah kemauan kita untuk segera melakukan aksi. Banyak hal

yang akan menggoda kita untuk menunda-nunda aksi kita. Kurang lebih ada di antara sifat malas dan sifat perfeksionis. Di saat terjepit, kita tidak punya banyak waktu untuk berpikir, sehingga kita bahkan tidak sempat untuk mencari alasan untuk bermalas-malasan, atau merenung memikirkan sesuatu yang lebih baik atau sempurna. Bisa jadi, aksi kita itu tidak ideal atau tanpa persiapan yang matang, tetapi pada kondisi krisis bukan aksi ideal yang dibutuhkan, aksi yang cepat, sebelum keadaan sudah menjepit kita, dan kita tidak kuasa lagi bereaksi. Penyempurnaan dapat kita lakukan setelahnya. Ibarat dalam keadaan darurat, tidak ada rotan, akar pun jadi. Di sisi formalitas, seperti yang sudah dibahas di atas, keadaan krisis memungkinkan terpotongnya birokrasi yang berbelit-belit yang seringkali menyebabkan penundaan.

Manusia Adalah Kunci

Satu prinsip, yang kita petik dari berbagai pelajaran di atas adalah, manusia selalu mengalahkan tantangannya. Dari sudut pandang yang lain, kunci keluar dari krisis atau bahkan memanfaatkan krisis menjadi momentum perubahan dan perbaikan untuk mencapai tujuan, adalah lompatan kemauan manusianya untuk terus maju dan berkembang. Dalam hal pasukan yang dibakar kapalnya, kemauan untuk menanglah, atau tidak ada pilihan lain untuk menang, yang akhirnya mengantarkan mereka kepada tujuan mereka, yakni kemenangan.

Sebagai pengelola pusat karier, kita sekarang mau tidak mau harus berubah dan berkembang. Pandemi memberi efek terdesak yang nyata untuk kita. Toh, bukankah pepatah mengatakan, kapten yang baik tidak lahir di cuaca yang cerah, tetapi dia lahir dari badai yang dahsyat. Dengan demikian kita melihat, kesulitan, krisis, bukan sebagai masalah, tetapi sebagai tantangan dan kesempatan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik. Hal mendasar ini yang membedakan fixed mindset dan growth mindset. Kacamata fixed mindset dicat dengan kesulitan dan masalah, sementara kacamata growth mindset dicat dengan tantangan dan kesempatan.

Kegairahan-kegairahan ingin belajar demikian kental terasa ketika para pengelola pusat karier bersepakat untuk membuat even bersama bertajuk NVCF (National Virtual Career Fair). Dengan semangat dan inisiatif bersama, dibuatlah sesi-sesi sharing online bagaimana untuk menawarkan event ini kepada perusahaan-perusahaan, mengoptimalkan sosial media, dan lain-lain. Semangatnya adalah yang bisa mengajar kepada yang tidak bisa, yang tahu memberi tahu kepada yang tidak tahu, yang berpengalaman berbagi kepada yang berpengalaman. Bagi pengelola pusat karier siap untuk berubah dan berkembang, sesi-sesi ini laksana pucuk dicinta ulam tiba.

Bisa kita simak bersama-sama bagaimana kesan dari Melvina Syahnum Lubis, Kepala Alumni dan Perencanaan Karir Institut Agama Islam Tazkia Bogor:

“Banyak sekali ilmu yang saya dapat dari *workshop online* yang diadakan pada rangkaian kegiatan NVCF ini, diantaranya perbaikan diri

dalam mengelola pusat karir. Banyak sekali istilah-istilah baru yang saya dapat seperti *personal assessment*, *battle of destiny*, dan masih banyak sekali istilah baru lainnya.

Saya mendapat semakin banyak inspirasi dan ide ide perubahan untuk program kerja agar dapat disajikan secara sederhana dan menarik. *Online workshop* tentang cara mengoptimalkan informasi lowongan kerja pun saya dapatkan. Tadinya saya sempet *mumet* sendiri memikirkan hal ini, padahal ada banyak lowongan kerja yang mubazir jika tidak dipublikasikan secara luas. Akhirnya, saya menyulap akun Instagram milik bagian alumni dan perencanaan karir yang tadinya bernama @ikatazkia sekarang menjadi @cdctazkia. Alhamdulillah akun baru ini bisa lebih bermanfaat juga dapat meng-*upload* banyak sekali lowongan kerja yang dikerjasamakan pada kegiatan NVCF 2020. Kegiatan ini juga memungkinkan kami sebagai pengelola pusat karir untuk mengetahui siapa saja yang ikut melamar dan melamar ke perusahaan mana saja juga dapat mengetahui dari daerah mana saja yang melihat postingan, rentang usia dan waktu paling banyak aktif dilihat oleh para *instagramable*.

Tak hanya itu, akun ig cdc tazkia juga sekarang menjadi bagian tempat sharing para alumni juga calon lulusan yang sedang mencari jati dirinya maupun yang sedang mencari pekerjaan. Banyak diantara mereka yang ingin diberikan arahan dalam berkarir, meminta pendapat apakah mereka harus menjadi pebisnis, praktisi, *socialpreneur*, akademisi, atau menanyakan rekomendasi memilih perusahaan sebagai tempat bekerja.”

Suasana yang penuh hasrat berbagi dan energi untuk mengembangkan diri itu yang seringkali hilang ditelan rutinitas. Pandemi seperti membangunkan macan tidur. Potensi-potensi terbaik dalam diri manusia yang akan membuatnya tidak hanya bertahan menghadapi krisis, tetapi berakselerasi menjadi lebih baik dan menjadi bagian dari solusi.

Empati

Satu kunci lagi yang terbuka ketika kemauan untuk belajar dan berkembang sudah tumbuh adalah, kemauan untuk berempati. Terutama kepada user-user pengguna layanan kita sebagai pengelola pusat karier. Sudah menjadi hukum alam juga, bahwa di saat krisis, hati manusia menjadi lebih lembut sehingga lebih mudah berempati.

Satu prinsip penting dalam mendesain layanan pusat karier, sebagaimana yang kita bahas dalam buku *Leverage Your Uniqueness*, adalah bahwa empati merupakan pintu utama untuk membuat suatu layanan bernilai tinggi. Suatu layanan bernilai tinggi jika bisa menyelesaikan permasalahan user kita. Menjawab apa yang menjadi kebutuhan dan kesulitannya, dan apa yang menjadi harapannya. Untuk mengetahui apa kebutuhan, kesulitan, dan harapannya itulah kita perlu berempati.

Data riset ECC menunjukkan bahwa 80% pusat karier kesulitan menyusun program layanan yang menarik bagi mahasiswa maupun industri. Sudah studi banding ke sana-sini. Semua program unggulan

diadopsi, persis sampai titik komanya, tapi tidak satupun yang berhasil. Sekarang kita bisa katakan kepada mereka kenapa hal itu terjadi. Program layanan yang tidak berorientasi kepada *user* hanya akan menjadi formalitas. Bagi pusat karier yang sudah berhasil membuat program layanan yang menjawab kebutuhan *user*, bukan berarti kita sudah bisa libur berempati. Sebagai prinsip, bisa dikatakan, empati adalah roh dari layanan kita. Maka ketika suatu layanan kehilangan rohnya, dia akan jadi suatu rutinitas kebiasaan saja. Tinggal tunggu waktu saja bernasib sebagaimana program-program 80% pusat karier di atas.

Di masa pandemi ini tentu ada permasalahan-permasalahan spesifik yang dihadapi oleh user kita, yang sebelumnya tidak menjadi masalah. Kita tidak boleh menutup mata terhadap hal ini, dan berempati. Misalnya kepada perusahaan, pada masa seperti ini biaya untuk melakukan rekrutmen kemungkinan besar akan dikurangi. Hal ini perlu kita pertimbangkan ketika kita hendak menentukan layanan kita kepada mereka. Di sisi lain, karena lowongan pekerjaan yang dibuka semakin sedikit, user lulusan pencari kerja semakin kekurangan pilihan untuk mendapatkan kerja yang diimpikannya. Kepada mereka pun kita harus berempati dan memikirkan solusi-solusi yang terbaik untuk mereka.

Empati antar pengelola pusat karier juga terpupuk dengan adanya sesi-sesi sharing selama persiapan dan pelaksanaan NVCF 2020. Masing-masing pusat karier dari berbagai penjuror negeri ini, yang sebelum pandemi pun sudah memiliki masalah dan tantan-

gannya masing-masing. Dengan saling berbagi dan mendengar masing-masing tantangan yang dihadapi, ternyata banyak sekali manfaat yang bisa dipetik, selain perasaan bahwa kita tidak sendiri. Banyak sekali pengalaman satu pusat karier yang berguna dan sesuai dengan keadaan pusat karier yang lain. Banyak sekali pula peluang kolaborasi yang terbuka.

Seperti yang diungkapkan Irma Puspita Vichandra Putri, Sekretaris Divisi Bimbingan Konseling dan Career Center Perguruan tinggi Komputer Indoneisa (CDC UNIKOM) berikut:

“Berebekal pengalaman-pengalaman kerja sebelumnya, saya mencoba mengembangkan pusat karir yang merupakan bagian kerja saya saat ini. Jadi ketika atasan saya mulai menambah pekerjaan, saya anggap itu tantangan, dan ketika atasan saya mendelegasikan saya untuk bergabung di NVCF2020, saya menganggap ini kesempatan saya untuk **“Learning By Doing.”** *And Viola!!* Apa yang saya harapkan saya dapatkan, ilmu, strategi, dan terutama koneksi.”

“Dan saat *trial BOD*, sungguh saya menyadari bahwa saya tidak memberikan kontribusi yang banyak di grup. Bagaimana bisa kontribusi? *Wong* yang dibahas awal saja saya tidak paham, (tapi teman-teman digrup bener-bener *welcome*, di situ saya menyadari satu hal persepsi bahwa antar pusat karir itu bersaing, *its wrong!!!* Setiap pusat karir memiliki karakter masing-masing, memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, seharusnya kekuarangan dan kelebihan itu yang bisa menjadi masukan bagi seluruh pusat karir.”



Krakenimages-unsplash.com

Bab 4

Keunikan Kita, Kolaborasi, Kekuatan Kita

Sebagian konten oleh
Dharmanita Kusumaningrum

Berkolaborasi Kita Teguh

Ada seekor ular besar yang hidup di sebuah lubang di bawah pohon. Pohon itu berada di dekat suatu lapangan. Si ular besar sungguh gangs dan beracun. Dia tidak pernah ragu-ragu untuk menyerang dan menggigit makhluk lain yang ada di sekitarnya. Di dekat lubangnya tempat dia tinggal, ada gundukan tempat rayap berkumpul. Setiap kali Ada rayap keluar dari gundukan itu, si ular akan menyerangnya dan bahkan memakan sebagian dari mereka.

Suatu hari si ular memutuskan untuk menyelinap melalui sebuah lubang kecil ke dalam gundukan tempat rayap berkumpul, dan memakan lebih banyak rayap lagi. Akan tetapi, badannya yang besar tidak muat ke dalam lubang yang kecil itu. Diinding-dinding lubang melukai badannya. Rayap-rayap melihat si ular mencoba memasuki sarang mereka. Mereka menggigit si ular. Entah bagaimana, si ular berhasil kabur dan merayap ke seberang lapangan. Di seberang lapangan itu ada lubang semut. Para semut, pada saat yang sama, keluar dari lubangnya untuk mengumpulkan making. Si ular melihat mereka dan memakan sebagian dari mereka. Semut-semut yang lain memutuskan untuk menyerang si ular. Tidak berapa lama, pasukan rayap pun datang untuk menyerang si ular. Mereka bersatu membentuk satu pasukan yang besar si ular. Pasukan koalisi semut dan rayap bersatu akhirnya berhasil membinasakan ular yang besar dan ganas itu.

Kisah yang baru saja kita baca, hanya satu dari sekian banyak kisah klasik yang sering diceritakan kepada kita sejak anak-anak, tentang betapa pentingnya persatuan. Dari kisah itu kita juga belajar

bahwa ada satu hal lagi yang sangat berharga yang diberikan krisis kepada kita, yaitu alasan untuk bersatu. Tidak banyak hal yang bisa merekatkan satu manusia dengan yang lain, melebihi perasaan senasib sepenanggungan. Maka secara naluriah orang akan lebih mudah bersatu di saat susah, dan lebih mudah bercerai-berai di masa senang.

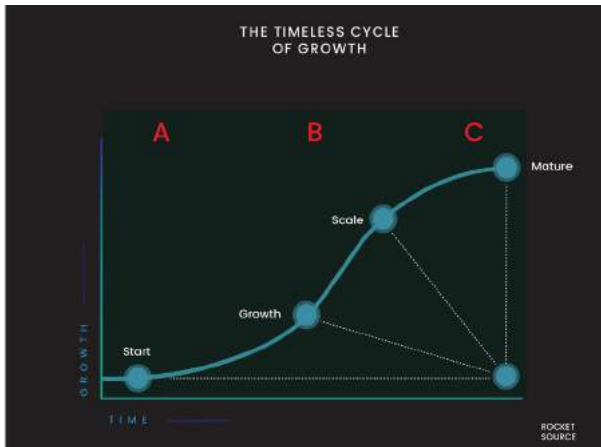
Terkhusus bangsa kita, semangat gotong-royong adalah salah satu warna khas yang diwariskan entah sejak kapan. Walaupun hari ini semakin luntur, karena semakin asimilasi budaya dan perkembangan teknologi yang mereduksi interaksi, tapi jiwa persatuan, saling peduli, bahu-membahu ini sangat mudah tersulut kembali ketika ada kejadian luar biasa yang memicunya. Paling mudah adalah ketika ada satu daerah terkena bencana alam, maka berduyun-duyun orang berlomba-lomba untuk membantu dengan segala macam bentuk bantuan, sesuai dengan kemampuan masing-masing. Jiwa gotong-royong, saling peduli dan membantu adalah modal yang sangat besar untuk bersama-sama bangkit dari keterpurukan.

Pandemi menerpa hampir semua pihak. Suatu panggilan yang nyata untuk bersatu. Sebagaimana dulu ilmuwan dan militer bersatu membangun komputer, dan pemilik modal dan jenius-jenius perusahaan start up berkolaborasi membuat gebrakan digital di tahun 2007. Maka sebagaimana diungkapkan salah satu rekan kita sebelumnya, masing-masing pusat karier mempunyai keunikan, kekuatan mereka masing-masing. Kita bukan kompetitor. Justru kalau keunikan-keunikan itu bisa disinergikan, betapa besar kemanfaatan yang akan dihasilkan. Modern Learner mengajarkan kepada kita, bahwa seka-

rang bukan era kompetisi lagi, tapi era kolaborasi. Barangkali kompetisi yang tersisa sekarang, adalah, kompetisi untuk berkontribusi dalam permasalahan user kita khususnya dan bangsa ini pada umumnya. Berlomba-lomba dalam kebaikan. Semangat inilah yang memudahkan para pengelola pusat karier untuk berkolaborasi membuat aksi nyata di masa pandemi ini.

Kolaborasi Sebagai Cermin

Ketika kita saling berkolaborasi, walaupun awalnya adalah dalam rangka untuk menyelesaikan kendala atau masalah yang dihadapi di masa pandemi ini, ternyata sebagaimana yang diungkapkan sebagian rekan kita sebelumnya, kita bisa mendapat jauh lebih banyak dari itu. Dengan kolaborasi, membandingkan dengan yang lain, kita bisa lebih mengenali diri kita, dan mengetahui posisi kita. Sehingga tahu apa yang perlu kita lakukan selanjutnya untuk pusat karier kita.



Gambaran mudahnya seperti yang pernah kita bahas di buku *Leverage Your Uniqueness*, tentang kurva S sebuah pusat karier.

Secara mudah, seperti gambar di atas, ada 4 kemungkinan posisi dalam kurva S untuk sebuah pusat karier, yang terbagi dalam 3 fase.

Fase A adalah di mana pusat karier masih dalam tahapan memulai. Indikasinya adalah ketika pusat karier masih mencari layanan yang sesuai dengan user-nya (*market fit*), baik dari sisi mahasiswa/lulusan maupun perusahaan. Contoh pertanyaan-pertanyaan mudah yang akan membantu pusat karier menemukan posisinya di sini diantaranya;

- Untuk user mahasiswa/lulusan: Apakah mereka tertarik dengan program atau layanan pusat karier? Berapa banyak mahasiswa yang hadir? Seberapa antusias mereka? Apakah mereka merasakan manfaat dari layanan pusat karier? Apakah layanan pusat karier membantu mereka mendapatkan karier impiannya?
- Untuk user perusahaan : Apakah mereka tertarik dengan layanan pusat karier? Seberapa banyak perusahaan yang memakai layanan pusat karier? Apakah mereka merasa terbantu dengan layanan pusat karier?

Kurva yang dilalui pusat karier pada tahap ini landai, dan cenderung naik ketika pusat karier tersebut terus berproses. Rentang waktu yang umum dalam fase memulai ini, berdasarkan pengalaman, adalah 0-3 tahun. Tapi waktu bukan patokan. Patokan bahwa pusat karier sudah

melewati fase memulai adalah ketika layanan pusat karier sudah *market fit*. Jadi bisa saja, sebuah pusat karier sudah eksis belasan atau puluhan tahun, tapi belum menemukan layanan yang *market fit*, dia masih berada dalam fase memulai dan kurvanya landai. Sebaliknya, walaupun suatu pusat karier baru berumur setahun, tetapi sudah bisa merumuskan layanan yang *market fit*, maka pusat karier tersebut sudah melewati fase memulai.

Bagaimana pusat karier tahu layanannya sudah *market fit*? Mudah saja, bisa dilihat dari pertumbuhan usernya. Jika jumlah mahasiswa/lulusan maupun perusahaan yang menggunakan layanannya meningkat secara signifikan, maka kita tahu layanan pusat karier tersebut sudah *market fit*.

Fase B adalah fase pertumbuhan, di mana organisasi pusat karier berkembang seiring dengan diterimanya layanannya oleh usernya. Ada dua kemungkinan posisi di fase ini, yakni:

- **Growth**, di mana pusat karier baru mulai tumbuh berkembang. Pusat karier tersebut berada di kurva yang mulai menanjak tajam. Indikatornya sebagaimana yang telah disebutkan di fase sebelumnya, yaitu ketika usernya tumbuh secara signifikan. Dalam konteks pusat karier, pertumbuhan ini ditentukan oleh layanan yang dibuatnya, dan terindikasi dari dampak dari layanannya itu terhadap usernya. Walaupun pusat karier membuat banyak layanan, tetapi tidak ada dampak yang signifikan terhadap user, maka pusat karier tersebut belum tumbuh. Ada yang salah dengan layanan yang dibuatnya.

Kekuatan layanan yang dibuat sebuah pusat karier, adalah perpaduan dari kompetensi tim yang ada sebagai pengelola pusat karier, didukung sarana, teknologi, atau faktor-faktor lain yang bisa mendukung layanannya, termasuk yang sifatnya eksternal. Jadi apabila sebuah pusat karier ingin terus tumbuh dengan maksimal, ketika berada di fase ini, pusat karier tersebut perlu meningkatkan kompetensi timnya, dan didukung dengan peningkatan sarana dan teknologi yang memadai, serta memaksimalkan faktor-faktor atau pihak-pihak lain yang mungkin bisa diajak berkolaborasi.

- *Scale up*, di mana sebuah pusat karier berada pada pertumbuhan yang masif. Kurva pertumbuhannya semakin menanjak tajam. Indikatornya hampir sama dengan ketika sebuah pusat karier growth, tapi dalam skala yang besar. Momentumnya akan bisa dirasakan. Sebagaimana saat kita merasakan hentakan jet yang dipacu, ketika pesawat yang kita naiki hendak *take off*. Pada fase ini bukan lagi sekedar kompetensi tim yang ada di pusat karier tersebut yang menentukan, tapi adalah seberapa besar pusat karier bisa menduplikasi tim tersebut, sehingga bisa melipatkan layanannya dan user-nya. Bisa dengan membesarkan organisasinya, bisa juga dengan memaksimalkan *associate-associate* di luar organisasinya. Faktor lain yang akan mengoptimalkan momentum pusat karier di fase ini, adalah investasi-investasi yang dilakukan, baik di bidang teknologi atau hal-hal lain yang mendukung berlipatnya layanan

dan user pusat karier. Di titik ini, ketika pusat karier bisa memaksimalkan dua hal tersebut: duplikasi kompetensi dan investasi, maka semakin tinggi puncak pertumbuhan yang dicapai, sebelum nantinya, sebagaimana segala sesuatu di dunia ini, kurvanya akan mulai melandai.

Fase C, *mature*, di mana kurva pertumbuhan pusat karier semakin landai, hingga benar-benar landai atau bahkan cenderung menurun. Di saat inilah pusat karier harus berinovasi.

Saat berproses dan berinteraksi dengan pusat karier yang lain, untuk mewujudkan NVCF 2020, seakan-akan sebuah pusat karier menjadi satu bagian dari sebuah pusat karier raksasa yang dirancang seideal mungkin. Terlibat dalam proses di dalamnya, pusat karier tersebut akan semakin mengenali kekurangan dan kelebihan, dan ada di tahapan apa pusat kariernya, bahkan langsung belajar untuk langkah-langkah ke depan yang harus dilakukan.

Kolaborasi yang Mengakselerasi

Setelah kita memahami posisi pusat karier kita di kurva S. Kita bisa mengoptimalkan kolaborasi yang kita lakukan untuk mengakselerasi pertumbuhan pusat karier kita. Ketika sebuah pusat karier berada di Fase A, memulai, tentu pusat karier tersebut akan perlu banyak berinteraksi dengan pusat-pusat karier yang berada di Fase B, *growth*. Mereka yang sudah menemukan *market fit*nya, dan sedang mulai menanjak kurva pertumbuhannya. Apa yang diperlukan untuk

growth, mereka sudah punya dan baru saja mengalaminya. Hal-hal itulah yang kurang lebih pusat karier di fase A butuhkan saat ini agar segera meningkat ke fase *growth*.

Sebaliknya pusat karier yang sedang dalam fase *growth*, selain menjalin kolaborasi dengan pusat-pusat karier di fase atasnya, masih di fase B, yakni *scale up*, dengan logika yang sama, agar pusat karier tersebut pun segera *scale up*. Di saat yang sama, pusat karier ini juga perlu berempati kepada pusat karier yang berada di Fase A, atau baru memulai. Dalam prinsip kolaborasi, kita akan bertanya apa untungnya bagi kita melakukan hal ini? Dalam hitungan matematika, sepertinya tidak ada untungnya. Bahkan kita mungkin harus mengeluarkan sumberdaya yang lebih. Tapi berdasar pengalaman yang tidak hanya sekali dua, banyak *insight-insight* yang akan kita dapatkan, dan itu sangat kita butuhkan ke depan. Sangat mungkin sekali kita justru dipaksa belajar dengan kolaborasi, dan itu tidak mungkin jelek untuk kita.

Minimal sekali, kita akan mendapat tenaga lebih untuk meneruskan jalan menanjak kita. Kita bisa belajar kepada Mahasiswa Pecinta Alam (Mapala), yang salah satu menu utamanya adalah mendaki gunung. Bayangkan kita dan beberapa teman sedang mendaki gunung, dan dalam prosesnya kita merasa kelelahan, atau mungkin sakit, sehingga kita merasa tidak mampu untuk meneruskan, hampir saja kita menyerah. Teman-teman kita yang lain berusaha menyemangati kita, dan mungkin berhasil. Tetapi yang jauh lebih mungkin berhasil adalah, kalau tidak mau mengatakan pasti berhasil, adalah ketika


ada teman kita yang lain, yang lebih lelah, lebih sakit, sudah menyerah, dan kita berempati untuk menyemangatnya. Kita akan terlalu sibuk menyemangatnya, bahkan menarik atau menggendongnya, untuk mengingat bahwa kita sendiri lelah dan hampir menyerah.

Hal ini berlaku sama juga dengan pusat karier yang sudah di Fase B atas, *scale up* atau pusat karier yang sudah di Fase C, *mature*. Pusat karier yang sedang *scale up* akan mendapat energi dari empatinya kepada rekan-rekan pusat karier yang sedang *growth*, dan mendapat apa yang dia butuhkan untuk mengakselerasi perkembangannya menuju *mature* yang maksimal, dari rekan-rekan pusat karier yang sudah *mature* sebelumnya. Sedangkan pusat karier yang sudah *mature*, akan mendapat momentum yang mengakselerasi inovasi yang dibutuhkannya, dari proses kolaborasi dengan pusat-pusat karier yang sedang berada dalam fase di bawahnya.

NVCF beserta kegiatan-kegiatan pendukungnya adalah bentuk-bentuk nyata kolaborasi yang menjadi cermin dan mengakselerasi pusat-pusat karier yang terlibat di dalamnya. Bisa kita rasakan hal ini dari rekan kita, Dharamanita Kusumaningrum, dari Career Center Perguruan tinggi Pelita Harapan;

“Melalui pengalaman bekerjasama dengan hampir 100 (serratus) pusat karir yang tergabung dalam tim NVCF, akhirnya CC-UPH menjadi salah satu yang merasakan manfaatnya. Hal ini terbukti dari kenaikan jumlah follower Instagram @uphcareercenter mengalami peningkatan yang signifikan dan kunjungan di website CC-UPH.”

“Ada insight yang didapatkan oleh kami, pada masa sulit dan situasi yang tidak menentu, diperlukan semangat *resilience, collaboration, learning new things and learning from others*. Dan dalam setiap kesulitan pasti ada kesempatan yang terbuka. Tinggal bagaimana kita menyikapinya: *sinking* atau *rising*.”



Andras Vas-unsplash.com

Bab 5

Future Fast Forwarded: Digital Mindset

Masa Depan Dipercepat

Satu pola yang sudah kita belajar bersama adalah, manusia mendapati kehidupannya lebih maju dan berkembang selepas krisis dengan merekayasa dan menggunakan teknologi. Dua kisah krisis di awal buku ini, cukuplah menjadi pelajaran, diantara sekian banyak lagi krisis dan pelajaran dalam perjalanan sejarah manusia. Manusia sebagai man behind the gun-nya adalah faktor yang paling menentukan, setelah itu teknologi sebagai gun-nya juga punya peran yang besar.

Di sisi lain kita juga belajar bahwa ketika revolusi berbasis teknologi sudah digulirkan, sejak revolusi industri, kemudian revolusi komputer, dan revolusi internet, maka perubahan terus melaju tidak tertahankan dengan laju percepatan semakin besar. Terakhir, seperti yang sudah kita bahas di awal buku ini, kira-kira 10-15 tahun terakhir ini adalah dekade disrupsi digital. Di mana sistem-sistem digital secara masif menggantikan alat-alat konvensional, dan merubah kebiasaan manusia. Sampai pada tahapan kita hampir tidak tahu lagi, siapa merekayasa siapa. Manusia merekayasa teknologi atau teknologi merekayasa manusia? Seperti film-film masa depan, di mana manusia tidak bisa mengendalikan lagi mesin buatannya, dan akhirnya dijajah oleh mesin. Satu hal yang pasti, laju kemajuan teknologi tidak terbendung dan manusia mau tidak mau harus menyesuaikan dirinya untuk bertahan.

Pandemi yang membatasi orang untuk bepergian dan berinteraksi langsung, secara masif juga mengakselerasi disrupsi digital ini. Kegiatan ekonomi yang sebelumnya pun sudah mulai bergeser ke arah digital, di masa pandemi ini seperti mendapatkan akselerator super, hingga ekonomi digital menjadi andalan bagi pelaku bisnis untuk bertahan sekarang. Hari ini, hampir semua transaksi dilakukan oleh konsumen dengan menggunakan telepon pintarnya.

Karyawan-karyawan di kantor-kantor pun mau tidak mau menggunakan semua peralatan digital yang ada di rumahnya, agar pekerjaannya bisa tetap diselesaikan, tanpa harus pergi ke kantor. Termasuk melakukan rapat-rapat dan pertemuan secara online. Sisi positifnya mereka dituntut menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien, karena faktor pengalih perhatian di rumah tentu lebih banyak daripada di kantor.

Sebelum pandemi ini, kampus-kampus elit di Amerika mulai membuka kelas-kelas online, karena terdisrupsi oleh adanya massive open online course. Sekarang anak-anak SD sekalipun belajar dalam kelas-kelas online, bahkan ujian pun online. Sedang di kampus-kampus kita, fenomena menarik itu juga terjadi. Betapa dosen, guru, mahasiswa, pelajar, dan tenaga administrasi pendidikan berusaha keras menguasai teknologi pembelajaran online. Sungguh menantang untuk dosen-dosen senior yang memang belum akrab dengan dunia digital, sebagaimana kaum milenial.

Visi masa depan yang dilihat oleh inovator-inovator yang menciptakan tool-tool digital untuk memudahkan aktifitas manusia sehari-hari, menjadi *spaceless* dan *timeless*, sekarang sudah bukan terpampang di depan mata lagi, tapi sudah lewat di depan hidung kita. Bahkan kita pun terpaksa menyesuaikan diri menjadi bagian darinya. Menguasai teknologi sudah bukan lagi pilihan, melainkan keharusan. Pelan-pelan, semuanya akan merasakan betapa teknologi digital sangat memudahkan, meningkatkan produktifitas dan efisiensi, dari segi biaya maupun waktu.

Bagi pusat karier, hal ini bisa dilihat sebagai kesempatan untuk segera mengakselerasi perkembangannya dengan mengadopsi teknologi digital. NVCF menjadi pengalaman dan contoh kasus yang sangat nyata, bagaimana teknologi digital menjadi faktor penting untuk kita bisa, tidak hanya keluar dan bertahan dari krisis, tapi juga bahkan melompat lebih tinggi. Mulai dari memaksimalkan website yang ada, sosial media, hingga merencanakan pembangunan sistem yang lebih relevan dengan kebutuhan user.

Milenial dan Teknologi Digital

Pada akhirnya kita sebagai pengelola pusat karier tersadar, kalau tidak mau dikatakan dipaksa sadar oleh pandemi, bahwa kita perlu teknologi digital yang relevan, untuk memberikan layanan karier yang prima. Terutama di era 4.0 yang semuanya menuju ke arah digitalisasi dan mayoritas user adalah generasi milenial yang terpapar

penuh gelombang teknologi informasi yang disruptif plus akselerasi oleh pandemi. Teknologi digital sudah bukan kebutuhan tersier atau kuartier lagi hari ini. Tentu saja bukan bila orang sudah demikian mesra dengan dawai selulernya bahkan untuk urusan yang sekilas sama sekali jauh dari teknologi digital, seperti makan dan mencari tukang ojek. Dengan kata lain untuk bisa bertahan dan bahkan melompat lebih tinggi di masa pandemi ini, penguasaan teknologi digital adalah suatu keharusan.

Semua mahasiswa dan lulusan kita adalah milenial, dan sebagian staf rekrutmen dari perusahaan pun milenial. Di sini kita harus bisa berempati. Di awal kita sudah bahas tentang modern learner sebagai salah satu user utama kita, betapa karakter mereka dibentuk oleh ekosistem teknologi digital. Diantaranya mereka mudah teralihkan, tidak sabar, dan terbanjiri dengan informasi yang luar biasa. Dengan empati pada karakter-karakter mereka tersebut, kita bisa lebih tepat sasaran dalam merancang konten layanan konten layanan kita maupun pola komunikasinya. Tentu saja, berdasarkan karakter itu, mereka tidak cocok bila harus membaca tulisan yang banyak, atau mendengar monolog yang panjang.

Para modern learner juga punya karakter untethered, tidak terikat, mobile, tidak mau diam berlama-lama di suatu tempat. Kemudian mereka juga cenderung kepada layanan yang bisa diakses on-demand, terikat oleh waktu atau jadwal tertentu. Di sisi lain jiwa kolaboratif mereka sangat tinggi. Mereka suka berbagi dan bertanya tentang suatu hal yang berhubungan dengan mereka. Secara umum

mereka juga haus untuk sesuatu yang baru. Karakter-karakter ini, karena dibentuk dalam ekosistem yang sangat terpapar oleh teknologi digital, maka solusi layanan yang sesuai pun tidak jauh-jauh dari teknologi digital juga.

Sebagian kita, saat membaca ‘kuasai teknologi digital’, barangkali masih mengerutkan dahi, membayangkan kita harus belajar banyak hal, mulai dari elektronika, komputer, rekayasa perangkat lunak, dan lain sebagainya. Terutama bagi kita yang termasuk generasi pra-milenial. Tentu saja bukan penguasaan yang seperti itu tentu saja yang dimaksud. Bahkan sebagian besar inovator, kalau tidak mau mengatakan semua, yang membuat gebrakan pada media tahun 2007, tidak membuat sesuatu yang benar-benar baru. Mereka menggunakan, mengubah, menambah, dan mengemasnya sehingga relevan dengan user yang disasanya.

Apalagi pengelola pusat karier, yang dalam konteks teknologi digital adalah user. Jadi kita tinggal memilih dari tool-tool digital yang sudah ada dan menyesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran kita. Terlebih sekarang dengan membanjirnya para pengembang-pengembang aplikasi yang berlomba-lomba menawarkan aplikasinya, tidak ada alasan bagi kita untuk tidak segera mengadopsi teknologi digital.

Tentu saja kita akan perlu belajar untuk menjalankan dan memanfaatkan sistem tersebut secara maksimal nantinya. Tapi bukan seperti belajar keahlian atau bahkan bidang studi baru. Apalagi jika kita sudah punya konsep tim dan layanan yang hendak kita buat. Ya, boleh dimisalkan kita sudah tahu apa keinginan kita dan ke mana kita

ingin pergi. Tinggal cari moda transportasi yang sesuai dengan tenggat waktu dan anggaran kita. Selanjutnya kita perlu pelajari bagaimana mendapatkan tiket dan mengendarai moda transportasi kita. NVCF ini sekaligus sarana belajar bagi para pengelola pusat karier untuk memaksimalkan teknologi digital.

Digital Starter

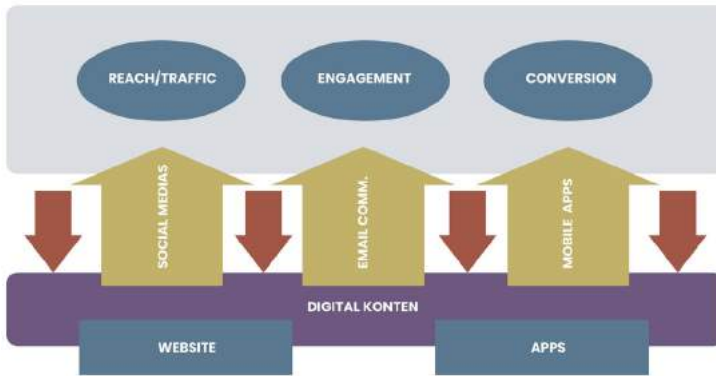
Kebutuhan minimal dalam penguasaan teknologi bagi sebuah pusat karier, berdasarkan pengalaman psuat karier yang sudah berpengalaman dan praktek dalam penyelenggaraan NVCF ini adalah, sebuah pusat karier harus mempunyai sebuah sistem online. Pusat karier juga perlu memaksimalkan sosial media. Karena demikianlah hari ini orang hidup, hampir semua aspek terkoneksi ke sosial media. Dengan demikian pusat karier tersebut minimal, berada dalam satu frekuensi dengan usernya. Kemudian sistem online sebuah pusat karier, minimal mempunyai sistem membership dan sistem lamar online. Dengan sistem membership pusat karier bisa menyimpan, mengolah, dan menganalisa database usernya sendiri, untuk digunakan sesuai dengan kepentingan pusat karier tersebut maupun si user sendiri. Sedangkan sistem lamar online adalah daya tarik utama bagi user mahasiswa dan lulusan terhadap suatu pusat karier.

Sistem online yang digunakan pada NVCF ini adalah CarcentOS yang digunakan juga oleh sekitar tiga puluh kolaborator dalam NVCF ini. CarcentOS adalah suatu sistem online yang memang khusus

dikembangkan untuk pengelolaan suatu pusat karier yang fitur-fiturnya bisa disesuaikan dengan kebutuhan. Ketika sistem yang digunakan sudah sama, kolaborasi mulai dari pengelolalaan lowongan online hingga pengolahan data akan sangat mudah dilakukan. Dari survei ECC kepada 119 pusat karier di seluruh Indonesia, setidaknya 47% diantaranya belum memiliki sistem online dalam pengelolaan pusat kariernya.

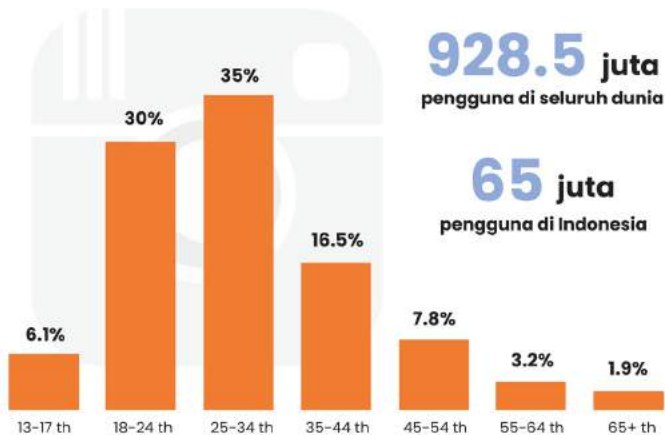
Kemudian dalam konteks sosialisasi dan promosi program atau layanan yang diluncurkan, media digital juga terbukti menyampaikan informasi dengan lebih efektif. Contoh, jika program kita berwujud event, pengalaman sebuah pusat karier pernah mengadakan event Bootcamp. Konten tentang event ini diunggah di website, kemudian informasi ini dibagikan melalui media sosial pusat karier yang bersangkutan, disertai link yang mengarahkan mereka ke pendaftaran event. Hasilnya, dalam 14 hari, halaman event Bootcamp dikunjungi oleh **176** orang dari seluruh Indonesia, dan **72** di antaranya merespon dengan melakukan pendaftaran untuk mengikuti event. Rasio konversi kunjungan menjadi aksi registrasi mencapai **36%**. Posting event pada media sosial Facebook memberikan kontribusi pada jangkauan ke **530** orang member yang menyukai laman di Facebook dan simpatisan lainnya

Gambaran framework komunikasi digital secara umum adalah sebagai berikut:



Perjalanan user kita sebelum menggunakan layanan kita dari sisi komunikasi adalah, yang pertama dia *aware* dulu, tahu, apa itu programnya. Dalam gambar di atas, terukur dari *reach* atau *traffic*, berapa orang yang melihat. Dari sekian banyak yang tahu itu, akan ada yang tertarik dan bertanya-tanya lebih lanjut, atau *engage*. Terakhir dari sekian *engage* itulah yang nanti akan terkonversi menjadi pengguna layanan kita.

Ada dua saluran yang menurut data dan pengalaman sebelumnya efektif, yaitu email dan media sosial, terutama instagram. Kenapa instagram? Data berikut mungkin bisa menjawab :

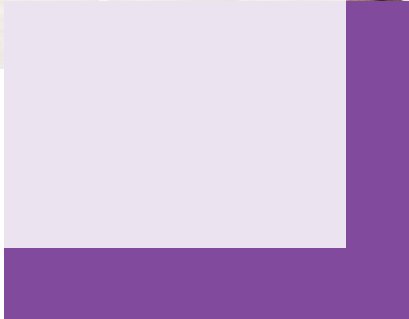


Instagram digunakan oleh lebih dari 928,5 juta orang di dunia, 65 juta diantaranya di Indonesia. Mayoritas usia penggunanya adalah 18-44 tahun, yang notabene adalah rentang umur yang menjadi sasaran utama layanan pusat karier, termasuk para trainer dan coach. (Data We Are Social/Hootsuite Januari 2020). Salah satu keuntungannya lagi, sekali kita membuat konten di instagram, kita akan dengan mudah membagikannya melalui platform-platform yang lain. Mengingat instagram adalah platform media sosial yang berbasis visual, maka mau tidak mau kita pun harus belajar untuk membuat konten visual yang menarik. Semuanya dipelajari bersama dan dipraktekkan dalam perhelatan NVCF 2020 ini.



Bab 6

NVCF 2020



National Virtual Career Fair 2020

Setiap tahun sekitar 800 ribu sumber daya manusia yang segar dihasilkan dari perguruan tinggi di seluruh Indonesia. Tidak sedikit dari mereka yang tidak segera melabuh ke tempat kerja. Dan hanya sedikit sekali yang mendapatkan pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan passionnya. Inilah permasalahan utama yang menjadi domain kerisauan sebuah pusat karier, dari waktu ke waktu. Seakan masalah ini belum cukup pelik, datanglah pandemi.

Di satu sisi, di masa pandemi tetap saja masih banyak talenta muda yang menyelesaikan pendidikannya di perguruan tinggi, dan lulus, seperti tahun-tahun sebelumnya. Sementara di sisi yang lain, hampir semua kegiatan wisuda dan persiapan karier yang bersifat temu-muka (offline), harus dibatalkan. Termasuk dengan kegiatan bursa kerja atau job fair, yang secara tradisional merupakan event paling penting untuk mengejar angka keterserapan dari sudut pandang kampus, dan target rekrutmen dari sisi industri atau perusahaan.

Sementara itu, data riset Engineering Career Center (ECC-upgrad.id) terhadap tim rekrutmen perusahaan-perusahaan yang dilakukan pada tahun 2018 menyatakan, bahwa 39% dari mereka menginginkan sebuah metode rekrutmen alternatif yang menarik para kandidat potensial, dan 17% lainnya ingin meningkatkan strategi dalam membangun *brand awareness* untuk menarik para talenta perguruan tinggi di Indonesia.

Seperti potongan-potongan puzzle yang akhirnya menemukan tempatnya masing-masing, fragmen-fragmen di atas membentuk satu gambaran nyata dalam beberapa sesi sharing antar para pengelola pusat karier, yang akhirnya bermuara pada satu kesepakatan. Pada awal Maret 2020, para pengelola lebih dari 50 pusat karier di Indonesia, yang akhirnya terus bertambah hingga 105 pusat karier, mempunyai inisiatif untuk membuat sebuah program nyata dalam membantu dan memberikan asa kepada para talenta lulusan perguruan tinggi, terutama untuk mendapatkan persiapan, pendampingan, dan peluang kariernya di masa pandemi ini, yaitu dengan menyelenggarakan sebuah program kolaborasi National Virtual Career Fair (NVCF) 2020.

NVCF 2020 adalah sebuah program bursa kerja dengan penyelenggara dari pusat karier seluruh Indonesia, dan didukung sepenuhnya oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Kemnetrician Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, yang berorientasi untuk menempatkan para talenta pada posisi yang tepat di perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Rangkaian NVCF 2020 mengombinasikan online jobfair, online industrial insights, Battle of Destiny, sebuah simulasi problem based learning yang dikemas dalam kompetisi yang fun, dan proses seleksi karyawan, baik secara online maupun offline, yang menyesuaikan kebutuhan dari perusahaan partisipan.

NVCF 2020, merupakan wujud nyata hasil kolaborasi pusat-pusat karier, memanfaatkan momentum pandemi untuk maju, berkembang menjadi lebih baik lagi. Kolaborasi 105 pusat karier den-

gan masing-masing karakternya, membawa angin segar untuk masing-masing pusat karier, para pencari kerja, dan juga perusahaan yang mendapat pilihan talenta dari seluruh nusantara. Pusat-pusat karier dengan tahapan perkembangannya masing-masing, ketika mengikuti proses di dalam NVCF ini akan lebih mengenal dirinya dan tahu pada sedang pada tahapan apa. Kemudian pusat karier tersebut juga akan paham tahapan apa yang harus dia capai berikutnya, tahu ke mana harus belajar atau mendapatkan support system yang dia butuhkan, sekaligus langsung learning by doing.

Beberapa value yang ditawarkan kepada perusahaan partisipan pada NVCF 2020 ini adalah:

- *Collaboration is multiplication*, perusahaan sponsor atau partisipan akan langsung terkoneksi dengan lebih dari 100 perguruan tinggi di seluruh Indonesia, dan tentunya pada channel-channel media sosial mereka. Perusahaan juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh data primer langsung dari kandidat di perguruan tinggi tersebut.
- *Selection process is about putting the right person on the right place*. Perusahaan mempunyai jaringan langsung dengan lebih dari 100 pusat karier di Indonesia, sehingga memiliki akses langsung kepada talenta lulusan dari program studi yang menjadi target perusahaan di kampus tersebut.
- *Sharing is caring*. Keuntungan yang diperoleh dari National Virtual Career Fair 2020 ini akan disumbangkan kepada relawan dan korban COVID-19 melalui lembaga sosial yang kredibel.

Event ini diluncurkan pada 4 Juli 2020 oleh Dirjen Dikti Prof. Ir. Nizam, Ph.D. Sebelumnya sebagai kick off rangkaian NVCF 2020, diadakan seminar online yang bertajuk Seed of Resilience, yang dibawakan oleh Ahmad Yuniarto dari Biru Peduli Foundation.

Online Jobfair

Program utama dari rangkaian NVCF 2020 adalah bursa kerja online yang dijadwalkan antara tanggal 1 Mei-17 Juli 2020. Ketika kita menghadapi masalah yang sulit dan bertubi-tubi, kaedah yang paling umum digunakan untuk meresponnya adalah, kerjakan yang paling penting dulu, dan setelahnya kerjakan yang paling mudah dulu. Bursa kerja online memenuhi dua kriteria ini. Bursa kerja, sebagaimana yang sudah disebut sebelumnya, secara tradisional merupakan agenda utama dari suatu pusat karier. Di mana proses pencarian kerja dan perekrutan bisa dilakukan secara masal di satu waktu. Sementara pandemi membatasi orang untuk bertemu atau apalagi berkumpul, maka melaksanakan event secara online adalah solusi yang mudah. Atau setidaknya demikian yang pada awalnya kita kira.

Seiring dengan dijalankannya program ini, ternyata kesiapan sistem online pusat-pusat karier kolaborasi sangat beragam. Dan ini cukup menjadi masalah teknis yang merepotkan. Mulai dari proses publikasi lowongan, kemudian cara melamarnya, hingga merekap data pelamarnya, banyak hal yang akhirnya harus dikompensasi secara manual. Karena ternyata cukup banyak pusat karier yang belum

memiliki sistem online yang memadai. Bahkan ada yang belum punya sama sekali. Bisa dibayangkan kerumitan teknis untuk mensinkronkan data satu dengan yang lain.

Idealnya memang pusat karier mempunyai sistem online yang tersinkronisasi satu dengan yang lain, dengan smart suggestion system, yang bisa memberikan saran kepada perusahaan data kampus-kampus yang memiliki program studi sesuai dengan kebutuhannya. Dari sisi pelamar kerja, juga dia bisa melamar dari mana saja kampusnya, dan data pelamar akan terekap dan tersaji kepada perusahaan oleh sistem.

Selain masalah teknis tersebut, kemampuan masing-masing pusat karier untuk menawarkan program ini juga sangat beragam. Untuk ini diadakan beberapa kali sesi sharing tentang seluk-beluk marketing dan promosi sebelum program bursa kerja online ini dijalankan. Sesi sharing ini sangat efektif untuk meng-*upgrade* para pengelola pusat karier, yang menurut survey ECC pada tahun 2019 terhadap 119 pusat karier di seluruh Indonesia, 61,8 persen merasa masalah terbesar mereka adalah belum mempunyai strategi pemasaran layanan yang tepat.

Alur yang disepakati untuk online jobfair ini adalah; perusahaan mendaftar kepada panitia kolaborasi, dan memasukkan daftar posisi yang dibuka pada lowongannya. Lowongan tersebut kemudian dipasang di website pusat karier yang tergabung. Perusahaan mendapatkan daftar talenta yang melamar lowongan yang dipasangnya secara berkala.

100 lebih pusat karier dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia menggunakan saluran *website* kariernya dalam menginformasikan peluang kerja dari perusahaan partisipan kepada talenta yang ada di seluruh Indonesia. Data talenta yang masuk di berbagai macam *website* pusat karier ini dijadikan satu *database* dan secara berkala dikirimkan kepada perusahaan partisipan yang bersangkutan.

Beberapa *website* pusat karier yang sudah mempunyai fitur *online assessment* terkait dengan *personality style, career interest, potential mapping, english skill* bisa digunakan sebagai data penguat. Selain itu, tersedia juga layanan *online selection* berupa tes seleksi bidang (tes akademik), dan tes potensi akademik (TPA) yang bisa digunakan oleh perusahaan sebagai alternatif solusi dalam proses seleksi selanjutnya.

Data, Fakta, dan Cerita

Total 25 perusahaan sponsor berpartisipasi dalam NVCF 2020 ini, dengan MSD (PT Merck Sharp Dohme Pharma, Tbk), perusahaan multinasional di bidang manufaktur farmasi, sebagai sponsor platinum. Perusahaan-perusahaan lain yang berpartisipasi dalam NVCF 2020 adalah: Pertamina, Tower Bersama Group, Bank Danamon, Propan, Sinarmas Mining, Codex by Telkom Indonesia, Epson, Daihatsu, BNI, Honda, Sekolah Pelita Bangsa, CIMB Niaga, Sinar Baja Electric, KLL, BCA, Superindo, Wings, Aneka Tuna Indonesia, Saba Indomedika, Developer Academy UC, Perguruan tinggi Ciputra, Bogasari, dan Pelindo Marine.

Angka 25 memang kecil dibandingkan dengan peserta job fair offline pada keadaan normal, yang bisa mencapai dua atau bahkan tiga kali lipatnya. Tetapi dalam kondisi ekonomi yang amat berat, fakta bahwa 25 perusahaan dari berbagai macam bidang, masih membuka lowongan kerja, bagaikan secercah cahaya di tengah kegelapan. Bagi pengelola pusat karier, hal ini memiliki nilai psikologis yang besar.

Dari 25 perusahaan tersebut, total ada 175 posisi lowongan yang dibuka. Belum sebanding memang dengan 800 ribu lulusan baru setiap tahun. Toh 175 posisi tersebut harus diisi, dan akan ada 175 talenta yang akan mendapatkan pekerjaan. Betapa besar artinya hal tersebut bagi talenta-talenta tersebut. Mendapat pekerjaan, apalagi di masa yang lain banyak yang kehilangan pekerjaan, adalah sesuatu yang signifikan bagi masing-masing individu itu. Pada satu tingkatan, kita sebagai pengelola pusat karier sudah menjalankan amanah yang ada pada kita. Kadang-kadang kita perlu merenungkan hal ini sebagai tambahan energi untuk kita mengembangkan diri dan layanan pusat karier kita, sehingga lebih banyak lagi orang berubah hidupnya secara signifikan dengan kita sebagai salah satu lantarnya.

Jumlah pelamar yang tercatat adalah sekitar 100 ribu pelamar. Bursa kerja offline terbesar yang pernah kita adakan, dengan hampir 100 perusahaan partisipan, selama dua hari maksimal pencari kerja yang hadir hanya mencapai sekitar 35 ribu saja. Artinya dari sisi jangkauan, seperti yang diharapkan dengan sistem online dan kolaborasi pusat-pusat karier, jauh lebih besar dan luas. Walaupun di sisi lain kita juga sedih, bahwa perbandingan antara jumlah lowongan dan pela-

mar masih sangat jauh dari seimbang, rata-rata setiap posisi dibutuhkan oleh 571 orang.

Kemudian dari sisi impresi di sosial media, event ini mencapai angka 1 juta. Artinya sekitar 1 juta orang melihat postingan di sosial media terkait NVCF 2020. Kesan paling mendalam dirasakan oleh para pengelola pusat karier yang selama ini kesulitan meningkatkan follower sosial media mereka. Karena dengan event ini, baik follower maupun interaksi di sosial media mereka meningkat tajam. Di antara persepsi para pengelola pusat karier terhadap dampak NVCF 2020 kepada media online mereka adalah:

- 52% mengaku pengunjung *website* mereka sangat meningkat, 37% cukup meningkat, sisanya 13% kurang meningkat.
- 46% mengaku jumlah follower media sosialnya sangat meningkat, 46% cukup meningkat, sisanya 8% kurang meningkat.

Selama rangkaian NVCF ini juga diadakan sekurang-kurangnya 8 workshop online untuk para pengelola pusat karier, antara lain tentang; Versi Terbaikmu, Online Recruitment, Online System, Career Coaching, Selection Process 101, Going Global, Delivering USV (Upgrading Self Value Online), dan Why Collaboration Matters. Di antara persepsi para pengelola pusat karier terkait dengan dampak pengembangan selama terlibat dalam NVCF 2020 adalah:

- 81% mengaku sangat bertambah wawasannya, 19% cukup bertambah
- 50% mengaku memiliki program yang sangat jelas setelah

NVCF 2020, 46% cukup jelas, sisanya 4% kurang.

- 50% mengaku peran pusat karier menjadi sangat lebih diperhatikan, 46% cukup diperhatikan, sisanya 4% kurang.



Marten Bjork-unsplash.com

Bab 7

Industrial Insight

Sebagian konten oleh
Rinandita Wikansari,
Dewi Rachmawati dan
RM Rosaria Amalia

About

Rinandita Wikansari, *Head of Career Development Center Politeknik APP Jakarta, Kementerian Perindustrian RI*, moderator dalam Industrial Insight bersama MSD menulis:

“London (1993) menyebutkan terdapat relasi antara *empowerment* dan dukungan mentor terhadap motivasi karir. Terdapat tiga komponen motivasi karir, diantaranya identitas karir, *career insight*, dan *career resilience*. Dari hasil riset ditemukan bahwa ada hubungan antara motivasi karir, komitmen afektif, dan kepuasan kerja (Alniaçık dkk., 2012). Hal yang lazim dilakukan dalam proses *mentoring* dan *coaching* adalah *information sharing*. *Industrial Career Insight* diadakan untuk menjawab kebutuhan tersebut.”

Sebagai satu rangkaian agenda dari NVCF, Industrial insight adalah pemahaman mengenai sebuah perusahaan, beserta budaya, suasana kerja, maupun peluang kariernya, dalam sebuah materi video, yang kemudian disajikan secara online sebagai bagian persiapan karier bagi alumni. Perusahaan partisipan difasilitasi untuk mempromosikan perusahaan, melalui materi yang berupa online video, yang kemudian bisa diakses oleh talenta secara gratis.

Online video ini memuat konten 70% terkait dengan profil perusahaan beserta *value* dan gambaran bagaimana berkarier di perusahaan tersebut, dan 30% berisi hal-hal penting dalam aspek *softskill* maupun *hardskill* yang dominan harus dimiliki oleh kandidat perusahaan tersebut. Program ini sebagai jawaban kepada para calon lulu-

san maupun alumni yang merasa kurangnya informasi tentang karier untuk mereka.

Panitia memberikan standar video yang bisa dimasukkan sebagai materi industrial insight, termasuk durasi, penggalan materi, dan standar konten yang diharapkan. Sementara itu, proses unggah materi ke akan dilakukan oleh panitia, pada sistem online training yang dimiliki oleh kolaborator National Virtual Career Fair 2020. Panitia dan kolaborator juga berkewajiban memastikan sebanyak mungkin alumni bisa mengakses materi video secara lancar dan menyeluruh.

Kemudian pada prakteknya diadakan sesi live online dengan narasumber langsung dari perusahaan partisipan. Di sesi live ini memungkinkan adanya interaksi dan tanya jawab dengan para peserta.

INVENT, IMPACT, & INSPIRE WITH MSD

Itulah judul Industrial Insight dari MSD. MSD menjadi satu perusahaan yang mendapat perhatian yang luar biasa dari para talenta di NVCF 2020 ini. Di antara penyebabnya adalah karena MSD merupakan sebuah perusahaan multinasional, dan letak operasinya di Pandaan, Jawa Timur. Jadi menarik sekali bagi talenta yang ingin berkarier dengan fasilitas perusahaan multinasional namun enggan beranjak ke kota besar.

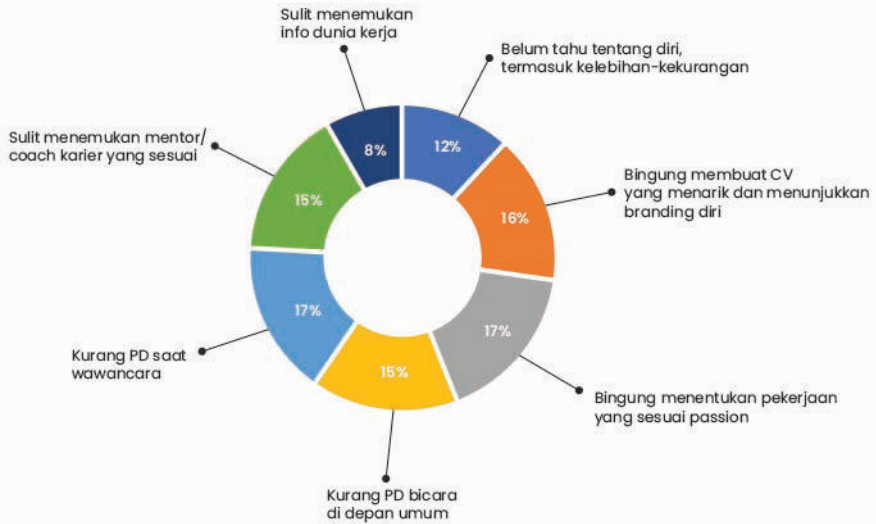
Pendaftar Industrial Insight dari MSD ini membludak hingga dibuat 5 batch agar dapat menampung seluruh talenta yang ingin

mengenali lebih dekat peluang berkarir di MSD. Satu hal yang menarik dari total 1891 talenta yang mendaftar, yang prakteknya benar-benar hadir hanya 417 saja, atau sekitar 22%. Tergambar tantangan untuk menggelar seminar atau workshop online yang sifatnya satu arah dan terjadwal dengan user modern learner yang cenderung tidak sabar, tidak suka terikat, dan kolaboratif.

Dari talenta yang hadir kesan yang didapat dari event ini cukup positif. Berdasarkan survei kepuasan peserta Industrial Career Insight MSD, diperoleh nilai kualitas dengan rerata 4.64 dari skala 5.0. Para peserta sangat mengapresiasi narasumber acara, materi yang memotivasi, host yang komunikatif, alur acara yang rapi dan tepat waktu. Di sisi lain, peserta masih menginginkan durasi waktu yang lebih lama, terutama terkait sesi tanya jawab. 417 talenta yang hadir terdiri dari berbagai latar belakang perguruan tinggi maupun status pekerjaan saat ini.

Pada event ini juga diadakan beberapa survei kepada para talenta. Survei pertama terkait tantangan yang dihadapi oleh para talenta untuk mencapai karir impiannya, diperoleh data sebagai berikut:

TANTANGAN YANG DIHADAPI DALAM MENCAPAI KARIR IMPIAN

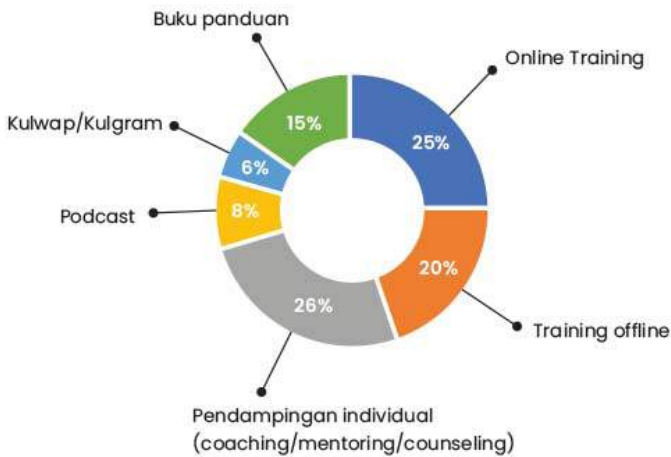


Berdasarkan survei tersebut, diperoleh temuan bahwa para talenta menghadapi beberapa tantangan dalam meraih karir impiannya, diantaranya bingung menentukan pekerjaan yang sesuai passion sebesar **17 %**, kurang PD saat wawancara sebesar **17 %**, bingung membuat Curriculum Vitae (*resume*) yang menarik dan menunjukkan branding diri sebesar **16%**, sulit menemukan mentor/coach karier yang sesuai sebesar **15 %**, kurang percaya diri bicara di depan umum sebesar **15 %**, belum tahu tentang diri termasuk kelebihan-kekurangan sebesar **12 %**, dan sulit menemukan info dunia kerja **8 %**. Dari temuan di atas dapat disimpulkan bahwa ada tantangan yang dihadapi para talenta yang dapat dikelompokkan menjadi 3 hal, yaitu: tantangan terkait penemuan passion (**internal/passion/bakat dan minat**), tan-

tangan terkait menemukan mentor/*career coach* (**pendampingan**), tantangan untuk peningkatan keterampilan wawancara, branding, dan *public speaking* (**komunikasi**). Maka, ini adalah area-area strategis yang dapat dikembangkan oleh pusat karir untuk mempersiapkan calon lulusannya, maupun rekan industri untuk meningkatkan kualitas SDM yang telah dimiliki.

Survei selanjutnya terkait dukungan yang diharapkan oleh para talenta untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Data survey disajikan dalam diagram berikut:

SUPPORT/PENGEMBANGAN DIRI YANG DIBUTUHKAN



Berdasarkan survei tersebut, diperoleh temuan bahwa para talenta menginginkan adanya pendampingan individual baik itu *coaching*, *mentoring*, maupun *counseling* sebesar **26 %**, dilanjutkan oleh adanya *online training* sebesar **25 %**, dan *training offline* sebesar

20 %. Dukungan pengembangan diri lainnya juga masih diinginkan, diantaranya adanya buku panduan persiapan karir sebesar **15 %**, informasi yang disampaikan melalui podcast sebesar **8 %**, maupun kuliah (kuliah via WhatsApp)/kulgram (kuliah via Telegram) sebesar **6 %**. Dari data tersebut dapat diambil simpulan bawah pendampingan yang sifatnya **individual, interaktif, dan specific tailored** masih menjadi pilihan utama bagi pencari kerja untuk diberikan baik oleh pusat karir maupun rekan industri dengan tujuan utama untuk meningkatkan kapasitas SDM talenta.

And The Rest..

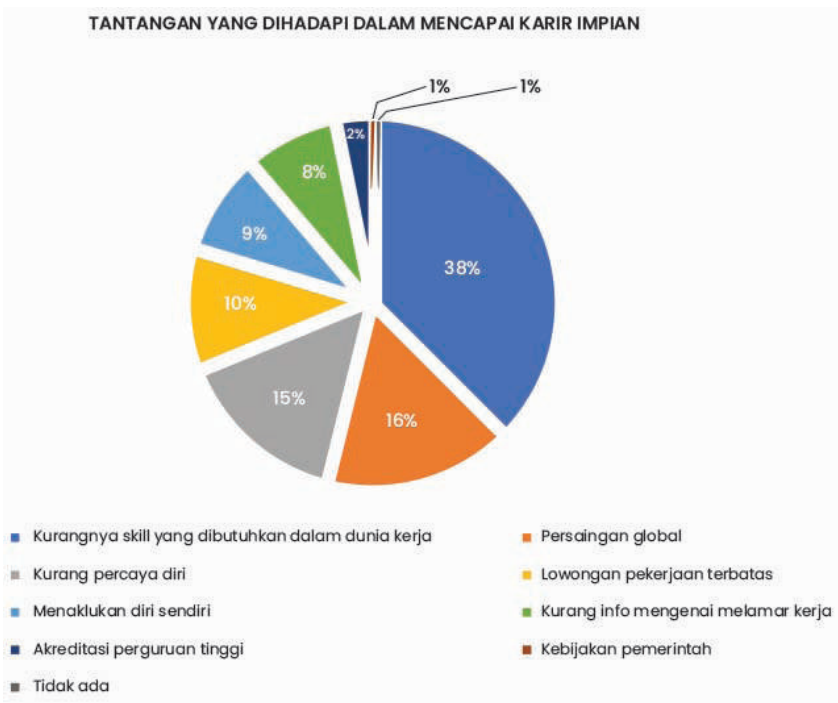
Selain MSD, ada 5 perusahaan lain yang menggelar *Industrial Insight* pada gelaran NVCF 2020 ini, yaitu PT Pertamina, PT Asia Daihatsu Motor (2 sesi), PT Tower Bersama Infrastructure, Codex, PT Bank Danamon. Berikut ini adalah data yang diambil dari event-event tersebut:

Industrial Insight dari PT Pertamina, seperti dilaporkan oleh Dewi Rachmawati, dari Institut Komunikasi & Bisnis LSPR sebagai *host*-nya, dilaksanakan pada hari Jumat tanggal 12 Juni 2020 dengan narasumber Ibu Elvie Qorina sebagai Manager Manpowerplanning & Recruitment PT. Pertamina (Persero).

Peserta Career insight ini sangat beragam dan berasal dari seluruh penjuru Indonesia. Peserta didominasi oleh mahasiswa/lulusan Perguruan tinggi Pertamina (29%) kemudian berikutnya maha-

siswa/alumni dari Institut Teknologi Sepuluh Nopember sebanyak 13 % dan Universitas Surabaya (11%) serta sekitar 18 perguruan tinggi lain dengan porsi masing-masing kurang dari 10%.

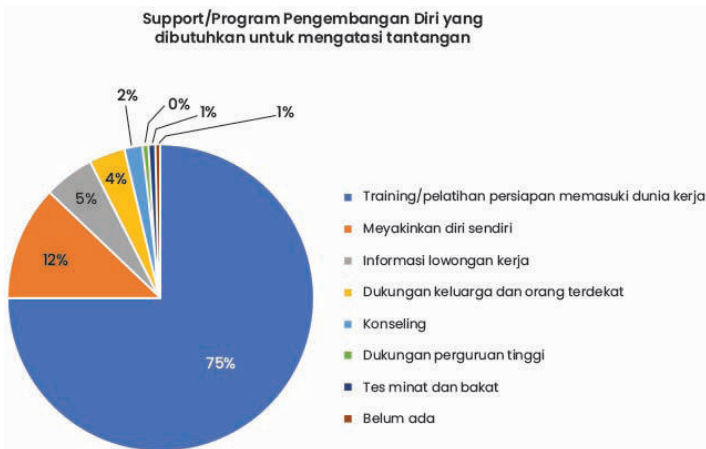
Untuk tantangan untuk mendapatkan karier impian dan support pengembangan diri yang dibutuhkan oleh talenta yang hadir, dapat dilihat di grafik berikut:



Ketika ditanyakan mengenai tantangan yang dihadapi dalam mencapai karier impian, dari 161 feedback yang masuk ke panitia, sebanyak **38%** peserta yang memberikan feedback menyatakan **kurang-**

nya **soft skills** yang dibutuhkan dalam dunia kerja merupakan tantangan terbesar mereka. **Persaingan global** juga merupakan suatu hal yang menurut **16%** peserta merupakan tantangan bagi mereka. Sisanya **15%** menyatakan **kurang percaya diri**, **10%** mengatakan **lowongan pekerjaan yang terbatas** merupakan tantangan bagi mereka. **9%** peserta menyatakan bahwa **menaklukkan diri sendiri** adalah tantangan terbesar bagi mereka.

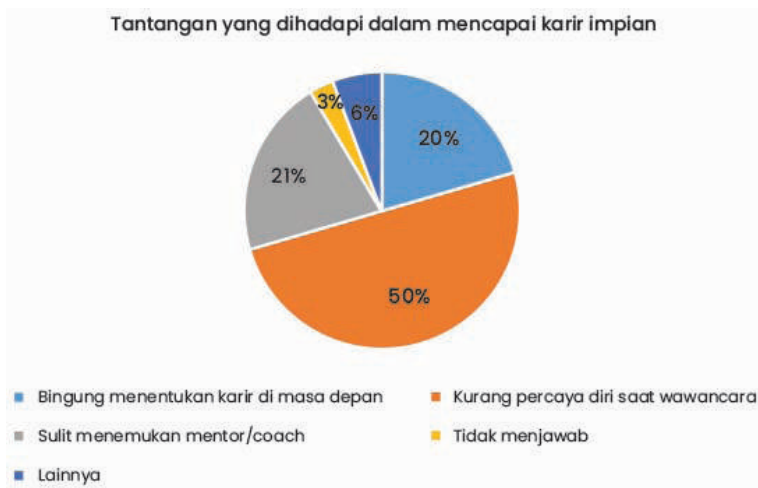
Kurangnya **informasi mengenai cara melamar kerja** dikatakan oleh **8%** peserta. Sedangkan untuk **akreditasi perguruan tinggi** dikatakan oleh **2%** peserta, hal ini dikarenakan masih barunya prodi sehingga akreditasi masih merupakan tantangan yang dirasakan bagi peserta. Sisanya sebanyak **1%** mengatakan **kebijakan pemerintah** merupakan tantangan terbesar dalam mencapai karir impiannya. Hal ini terjadi pada jurusan Farmasi, di mana menurut peserta saat ini ada kebijakan baru pemerintah dari Permenkes yang mengatakan bahwa farmasi adalah layanan *non-medic*.



Support/Program Pengembangan Diri yang dibutuhkan untuk mengatasi tantangan tersebut: **75%** peserta mengatakan bahwa **training/pelatihan persiapan memasuki dunia kerja** sangat dibutuhkan dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mencapai karir impian. Berikutnya support lain yang nilainya jauh dengan sebelumnya yaitu **meyakinkan diri sendiri** sebanyak **12%**, **informasi lowongan kerja** sebanyak **5%**, **dukungan keluarga & orang terdekat** sebanyak **4%** dan **konseling** sebanyak **2%**. Sisanya masing-masing **1%** adalah **dukungan perguruan tinggi serta tes minat dan bakat**.

Sementara itu, *Industrial Insight* dari Bank Danamon, dengan tema “Embracing Future Digital World With Danamon”, dihadiri 34 peserta, dengan sebaran 15 perguruan tinggi dan 18 program studi.

Data hasil survei peserta, sebagai berikut;



Tantangan yang paling besar dihadapi dalam mencapai karir menurut responden yang hadir adalah **kurang percaya diri saat wawancara** sebanyak **50 %** kemudian jawaban selanjutnya adalah **bingung menentukan karir di masa depan 20%** dan sulit menemukan mentor/coach sebanyak **21 %**.



Beberapa hal yang dibutuhkan menurut responden secara umum dapat dibagi 2 yaitu Offline Training (tatap Muka) dan Online Training. Offline training dapat berupa, Pendampingan individual berupa coaching atau mentoring atau konseling, sedangkan Online Training bisa berwujud buku panduan atau podcast atau kulgram atau pendampingan online. Berdasarkan data feedback yang masuk ke panitia, responden menginginkan **Offline Training** sebanyak **59%**



dan **Online Training** sebanyak **41%**

Rata-rata 60% peserta *industrial Insight* merasa sangat puas dan mendapat manfaat dari event ini. Sedangkan rata-rata 30% merasa cukup puas.



Bab 8

Battle of Destiny

oleh
Ria Aprilia Ariestanie dan
Sukma Lesmana

Program lain dalam event NVCF2020 adalah Battle of Destiny (BoD). BoD memadukan online workshop, offline workshop, dan seleksi langsung, di mana dalam workshop tersebut talenta akan menjalani simulasi dari situasi nyata dalam mempersiapkan kariernya, dan bagaimana talenta berinovasi memecahkan permasalahan bisnis secara berkelompok. Setiap perusahaan partisipan boleh mengirimkan tim rekrutmen untuk melakukan observasi selama kegiatan Battle of Destiny tersebut, dan diperkenankan melakukan direct shopping melalui proses interview setelah program Battle of Destiny selesai. Feedback dari peserta, maupun perusahaan terhadap even ini sangat positif.

Berikut ini adalah catatan dari Ria Aprilia Ariestianie, psikolog ECC upgrad.id, sekaligus anggota dari NVCF 2020 Council, sebagai panitia utama dari event ini:

Sebuah Alternatif Proses Seleksi Online

Perubahan industri yang terjadi begitu cepat di era exponential dan masa pandemi membuat beberapa perusahaan harus bertransformasi untuk tetap bertahan dan berkembang. Faktanya, dari beberapa penelitian, **70% perusahaan gagal dalam melakukan transformasi** (McKinsey). **84% upaya transformasi digital gagal bukan karena teknologi, melainkan karena Sumber Daya Manusia** (Forbes Insight). Oleh karena itu, ketersediaan SDM yang inovatif, fleksibel, adaptif, mampu berpikir kritis, berkolaborasi, dan menyelesaikan ma-

salah merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Namun demikian, kondisi pandemi yang mengharuskan adanya pembatasan sosial menjadi tantangan tersendiri bagi Perusahaan dalam melaksanakan proses seleksi.

Event “Battle of Destiny” kami hadirkan sebagai salah satu alternatif proses seleksi online yang memungkinkan perusahaan mengamati secara langsung bagaimana kandidat pelamar dalam berpikir kreatif, berinovasi, dan bekerjasama dalam kelompok. Keputusan berikutnya tentu tetap di tangan Perusahaan, apakah akan menjadikan event ini sekaligus sebagai seleksi awal kandidat, atau sebagai proses penjurusan untuk mendapatkan gambaran profil pelamar. Harapan kami **“Battle of Destiny”** dapat membantu Perusahaan dalam menemukan kandidat terbaiknya dari **>98 Perguruan tinggi** dan memberikan alternatif solusi bagi berbagai tantangan yang ada.

Brief Description

Event “Battle of Destiny” **dilaksanakan secara online dengan durasi 2,5-3 jam melalui aplikasi zoom dengan kapasitas 100-150 peserta dalam setiap pelaksanaan.** Event ini telah terselenggara dalam 6 batch pada tanggal 28-30 Juli 2020, dengan total peserta +/- 590 peserta.

Dalam event ini peserta diberikan kasus bisnis dan diminta untuk menyelesaikan kasus tersebut dalam tim yang berisi 5-10 orang dalam waktu terbatas. Di akhir sesi, 3-4 tim kecil dengan penilaian ter-

baik akan dikumpulkan dalam 1 kelompok besar untuk mempresentasikan idenya dan seluruh anggota akan memilih kelompok dengan ide inovasi terbaik.

Content

1. Pengantar : Creative, Inventive, & Innovative
2. Empathize & Define

Pada tahap ini, peserta diberikan waktu 5 menit untuk membaca dan memahami kasus, sekaligus menyiapkan beberapa usulan ide kreatif individu yang dapat menjadi alternatif solusi bagi kasus yang diberikan. Kasus yang diberikan terus berganti dan dimodifikasi untuk memastikan orisinalitas ide peserta.

3. Ideate

Pada tahap ini, peserta melakukan brainstorming dan menuliskan seluruh ide yang dimiliki dalam tools jamboard yang telah dibuat oleh kelompok masing-masing. Penggunaan tools jamboard ini untuk memudahkan peserta dalam berkolaborasi secara kelompok. Dalam tahap ini peserta didorong untuk berpikir divergent tanpa judgement untuk melihat berbagai potensi kreatif yang dimiliki oleh masing-masing peserta.

4. Pembuatan Prototype

Pada tahap ini, kelompok mulai menganalisa ide-ide mana yang memiliki desirability (dibutuhkan oleh pasar), viable (mengun-

tungkan secara bisnis) dan feasible (memungkinkan untuk dikembangkan teknologinya). Ide tersebut kemudian disusun dalam bentuk storyboard dalam waktu 30 menit.

5. Test

Pada tahap ini, kelompok mempresentasikan prototype yang telah dibuat dalam bentuk storyboard dan “menjual” ide inovatif yang disepakati oleh kelompok kepada tim lain. Seluruh peserta akan menilai ide terbaik melalui jotform. Penilaian yang diberikan terdiri dari 5 aspek, antara lain: solusi yang disampaikan dapat menyelesaikan masalah, mudah digunakan, sangat diperlukan, berpotensi untuk digunakan dalam keseharian, dan pengguna bersedia membayar untuk solusi tersebut.

Hasil Observasi

Selama praktek langsung di 5 tahapan ini, terdapat beberapa aspek yang dapat diamati dari peserta, antara lain: kemampuan analisa, problem solving, komunikasi, stabilitas emosi, kerjasama, leadership, kreativitas, dan digital mindset. Observasi dilakukan pada 190 sampel peserta “Battle of Destiny” dari berbagai perguruan tinggi dan jurusan. Observasi terhadap sampel peserta dilakukan oleh Psikolog yang telah berpengalaman selama lebih dari 2 tahun dalam bidang seleksi dan people development. Berdasarkan observasi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambaran Umum Peserta



Peserta yang masuk dalam kategori *great talent* merupakan peserta yang hasil penilaian ke-8 aspek observasinya di atas rata-rata (skor > 3). Average merupakan peserta yang salah satu atau lebih aspek observasinya memperoleh skor rata-rata (3). Need development talent adalah peserta yang salah satu atau lebih aspek observasinya memperoleh skor di bawah rata-rata (< 3).

Dalam proses seleksi, rata-rata perusahaan akan lebih memilih peserta yang masuk dalam kategori average dan great talent untuk mengikuti proses seleksi berikutnya. Oleh karena itu, berdasarkan grafik ini, sebagian besar (44%) dari 190 sampel alumni masih perlu diberikan banyak pengembangan dalam ke-8 aspek psikologis, antara lain: kemampuan analisa, problem solving, komunikasi, stabilitas emosi, kerjasama, leadership, kreativitas, dan digital mindset. Aspek yang membutuhkan banyak pengembangan khususnya pada aspek

leadership dan kreativitas.

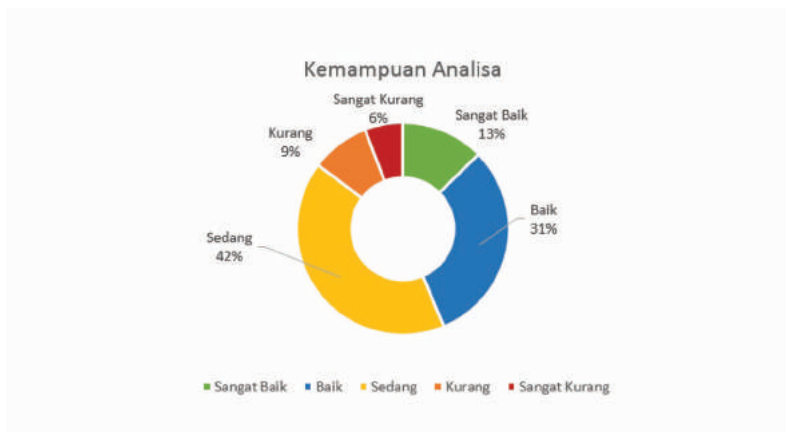
Beberapa peserta yang masuk dalam kategori need development menunjukkan sikap pasif selama proses diskusi, tidak memberikan ide kreatif, cenderung menjadi follower, sulit beradaptasi dengan tools digital, enggan mencoba hal baru, dan lebih fokus pada kendala dibanding potensi solusi yang memungkinkan untuk dicoba.

Berikut merupakan gambaran spesifik dari masing-masing aspek observasi:

1. Kemampuan Analisa

Kemampuan Analisa diartikan sebagai kemampuan berfikir sistematis, prioritas yang rasional serta menemukan hubungan sebab akibat yang tepat. Skor sangat baik diberikan saat peserta menunjukkan kemampuan memahami masalah dengan sangat baik dan runtut, dengan analisis masalah sangat mendalam. Skor sangat kurang diberikan saat peserta tidak dapat menarik kesimpulan logis dari kasus yang diberikan, maupun menunjukkan pola pikir tidak sistematis.

Berdasarkan data sampel pengamatan terhadap 190 peserta, diperoleh gambaran kemampuan analisa peserta dalam grafik berikut.



Dari grafik, tampak bahwa sebagian besar alumni dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia memiliki kemampuan analisa sedang dan cenderung baik. Hanya sebagian kecil (15%) yang memiliki kemampuan analisa di bawah rata-rata.

2. Problem Solving

Aspek problem solving diartikan sebagai kemampuan memilih alternatif tindakan yang dilakukan secara sadar untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini juga mencakup pemahaman terhadap masalah yang perlu dipecahkan, pengenalan terhadap kesempatan yang dapat diraih, penilaian terhadap keuntungan dan kerugian setiap alternatif, serta pemilihan alternatif yang terbaik.

Skor sangat baik diberikan saat peserta mampu memunculkan solusi yang sangat logis dan efektif, ada ide baru yang berbeda, dan mempertimbangkan berbagai ide yang ada secara objektif. Selain itu, pengambilan keputusan yang diambil dengan pertimbangan

matang dari berbagai aspek, membandingkan antara solusi satu dengan lainnya, ada perhitungan cost, benefit, dan analisis risiko dari solusi yang diambil juga dianggap menunjukkan kemampuan problem solving yang sangat baik.

Skor sangat kurang, diberikan saat peserta mengajukan solusi yang tidak berhubungan/ menyimpang dari masalah, pengambilan keputusan *jump to conclusion*, tidak mempertimbangkan berbagai alternatif solusi dan tidak memperhitungkan cost & benefit. Selain itu, peserta yang hanya fokus pada pendapatnya saja, berusaha keras mempertahankan pendapatnya tanpa mempertimbangkan aspek lain secara logis juga dianggap memiliki kemampuan problem solving yang sangat kurang.

Gambaran kemampuan problem solving sampel peserta, tampak pada grafik berikut.



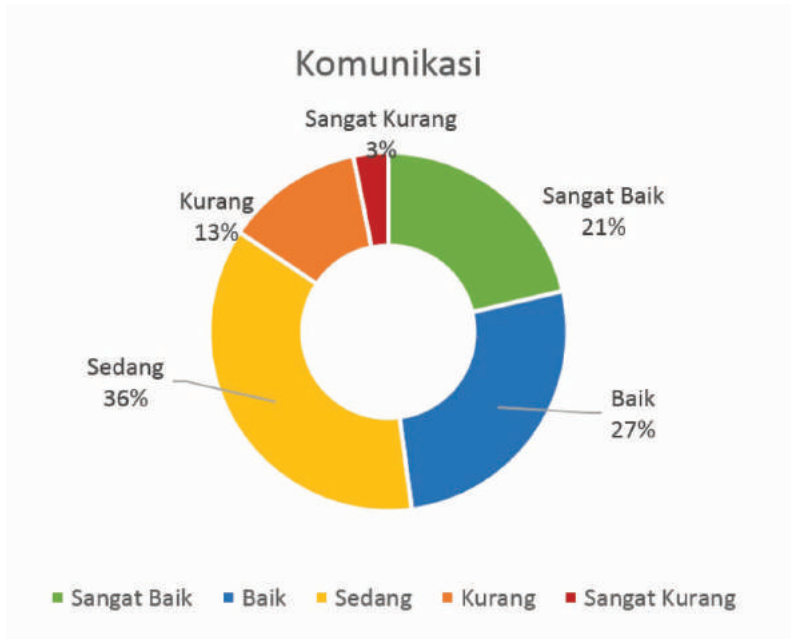
Berdasarkan grafik, tampak bahwa sebagian besar (35%) dari 190 sampel peserta telah memiliki kemampuan problem solving yang baik. Artinya, dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan telah mempertimbangkan berbagai aspek yang relevan. Hanya sebagian kecil (19%) yang masih di bawah rata-rata dalam mengambil keputusan.

3. Komunikasi

Aspek komunikasi didefinisikan dalam bentuk perilaku secara verbal menunjukkan kelancaran penyampaian ide-ide, sistematis, tidak terdapat pertentangan antara satu ide dengan yang lain, dan kesediaan untuk mendengarkan & memahami orang lain. Skor sangat baik diberikan saat peserta mampu menjelaskan dan mengkomunikasikan idenya dengan baik dan lancar, menggunakan kata yang mudah dipahami, terlibat aktif serta bersedia mendengarkan orang lain. Selain itu, peserta yang mampu meyakinkan orang lain dan ide yang disampaikan banyak disepakati oleh kelompok juga dinilai sangat baik dalam aspek komunikasi.

Skor sangat kurang, diberikan saat peserta tidak mengambil kesempatan untuk bicara, pasif, menunggu dipersilakan/ ditunjuk untuk bicara, atau terlalu dominan, sering memotong pembicaraan orang lain.

Berikut grafik gambaran aspek komunikasi peserta.

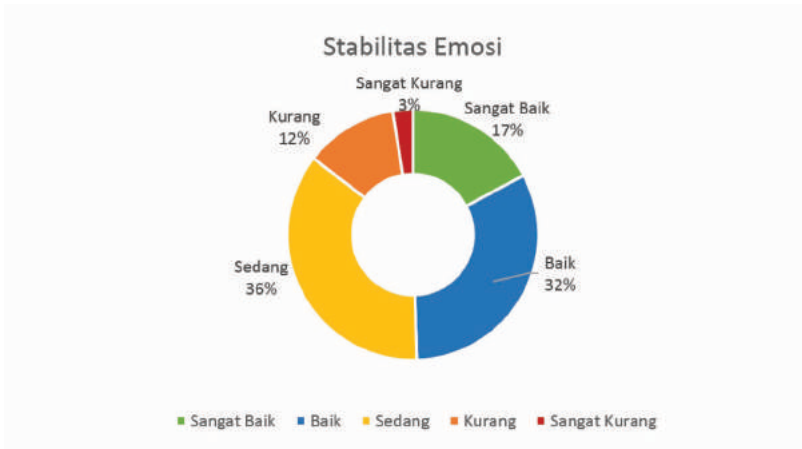


Berdasarkan grafik, tampak bahwa sebagian besar peserta (48%) memiliki kemampuan komunikasi yang di atas rata-rata. Hal ini ditunjukkan dengan kesediaan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mampu menyampaikan pendapat secara runtut, lancar, dan jelas sehingga mampu dipahami oleh orang lain. Sementara sebagian kecil lainnya (16%) masih memiliki kemampuan komunikasi yang di bawah rata-rata. Artinya, masih enggan memulai pembicaraan, sulit menyampaikan ide yang dimiliki secara runtut, kurang percaya diri dalam berkomunikasi, masih banyak menggunakan “eee... itu.... Apa namanya..” yang menunjukkan kesulitan dalam memilih padanan kata yang tepat.

4. Stabilitas Emosi

Stabilitas emosi didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengelola emosi, mengekspresikan dan mengendalikan emosi secara tepat sehingga dapat tampil terkendali. Skor sangat baik diberikan saat peserta mampu mengelola emosinya dengan baik, menunjukkan ekspresi sangat positif, tampil sangat percaya diri dan sangat terkendali selama proses. Skor sangat kurang, diberikan saat peserta tidak mampu mengelola emosi, emosional/ tidak terkendali, menunjukkan ekspresi negatif (sedih, marah, takut, cemas) saat terjadi perbedaan pendapat, ketika pendapatnya disanggah, maupun menunjukkan sikap menjatuhkan pendapat orang lain.

Gambaran aspek stabilitas emosi tampak dalam grafik berikut.



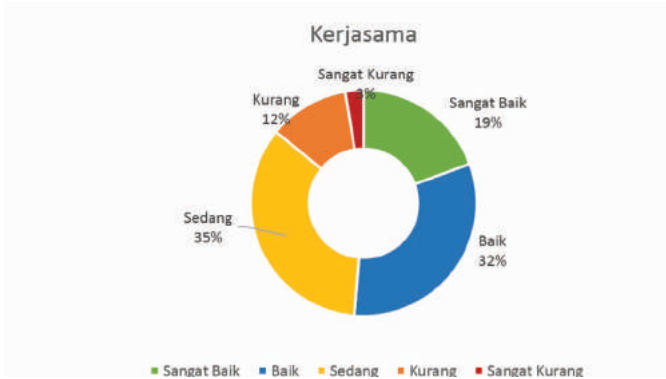
Berdasarkan grafik, tampak bahwa sebagian besar (49%) peserta menunjukkan kemampuan pengelolaan emosi yang baik. Hal ini menunjukkan peserta mampu menampilkan dirinya secara posi-

tif, menyikapi perbedaan pendapat secara tenang, dan tidak ingin menjatuhkan rekan kelompoknya. Hanya sebagian kecil (15%) yang masih menunjukkan sikap yang emosional, seperti menunjukkan sikap negative saat idenya ditolak, mendominasi proses diskusi, kurang sabar, memotong pembicaraan rekan lain, termasuk menunjukkan sikap kurang professional seperti mengenakan celana pendek dan kaki disilangkan sehingga paha terlihat (salah satu peserta pria).

5. Kerjasama

Aspek kerjasama didefinisikan sebagai kesediaan berpartisipasi dalam kelompok, kooperatif, peka terhadap kepentingan kelompok, serta tetap produktif dalam tim kerja. Skor sangat baik, diberikan saat peserta sangat antusias berpartisipasi dan menyampaikan pendapat, sangat kooperatif, peka, memperhatikan orang lain yang sedang berbicara, tetap menunjukkan keterlibatan dalam kelompok walaupun tidak sedang berbicara. Skor sangat kurang, diberikan saat peserta pasif, sama sekali tidak berpartisipasi dalam kelompok, atau terlalu dominan, dan tidak memberi kesempatan orang lain untuk terlibat.

Gambaran aspek kerjasama peserta, tampak pada grafik berikut.



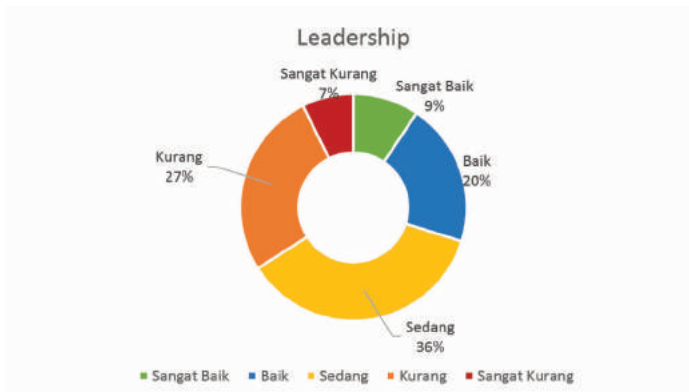
Berdasarkan grafik, tampak bahwa sebagian besar peserta (51%) telah memiliki kemampuan kerjasama yang baik. Hal ini tampak melalui perilaku yang sangat antusias dalam proses, inisiatif membuat jamboard, inisiatif menengahi perbedaan pendapat, memberikan kontribusi berupa ide yang membangun, aktif terlibat dalam penyelesaian prototype kelompok. Sementara, sebagian kecil (15%) masih perlu dikembangkan dalam kemampuannya bekerjasama. Hal ini tampak melalui perilaku pasif selama proses, cenderung menunggu, enggan memulai, dan terlalu mendominasi kelompok.

6. Leadership

Aspek leadership didefinisikan sebagai kemampuan mengarahkan dan mendorong pihak lain untuk berkontribusi dalam kelompok. Skor sangat baik diberikan saat peserta memiliki inisiatif yang baik untuk mengarahkan anggota kelompok dalam menyelesaikan tugas, mampu memotivasi anggota untuk memecahkan perbedaan

pendapat, memiliki kharisma sebagai pemimpin. Skor sangat kurang, diberikan saat peserta tidak memiliki inisiatif, perlu pengarahan untuk menyelesaikan tugas kelompok.

Gambaran aspek leadership peserta tampak pada grafik berikut.



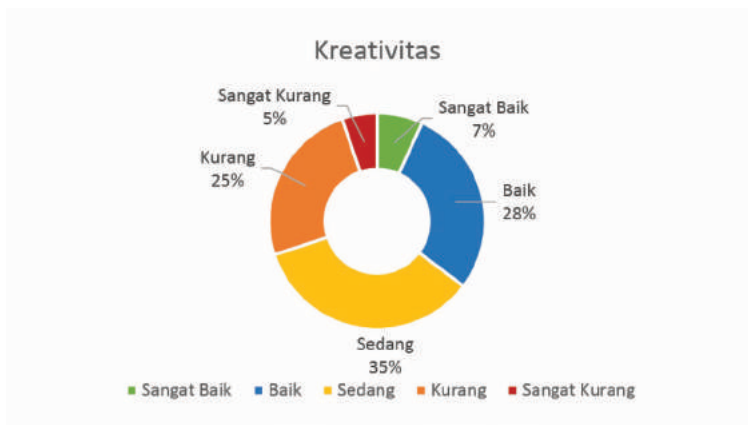
Berdasarkan grafik, tampak bahwa sebagian besar peserta (36%) memiliki kemampuan leadership yang rata-rata dan cenderung kurang (34%). Hal ini tampak dari perilaku seperti hanya berpendapat saat diminta, menunggu arahan orang lain, hanya fokus pada pekerjaan sendiri, kurang mampu bersikap positif dan memotivasi rekan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

7. Kreativitas

Aspek kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan menghasilkan ide cara baru yang lebih efektif dan efisien untuk mengatasi berbagai permasalahan pekerjaan, dan melakukan terobosan dalam bentuk ide. Skor sangat baik, diberikan saat peserta menampilkan

ide out of the box, unik, belum banyak yang terpikirkan ide tersebut, belum banyak ditemui di pasaran. Skor sangat kurang, diberikan saat ide yang disampaikan sudah umum, tidak ada pengembangan atau keunikan dari alternatif solusi yang telah tersedia di pasaran.

Gambaran aspek kreativitas, tampak melalui grafik berikut.

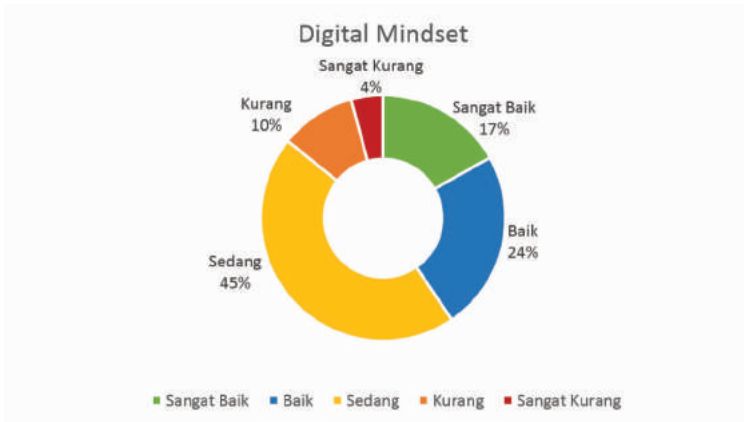


Berdasarkan grafik, tampak bahwa sebaran kemampuan kreativitas peserta cukup merata. 35% peserta memiliki kemampuan kreativitas di atas rata-rata, 35% peserta lainnya cukup mampu menampilkan ide kreatif, dan 30% sisanya cenderung kurang kreatif. Kemampuan kreativitas yang cenderung kurang, tampak dari penyampaian ide yang masih terlalu umum, belum ada gambaran spesifik, tidak unik, dan beberapa masih mengulang ide rekan lainnya.

8. Digital Mindset

Aspek digital mindset didefinisikan sebagai memiliki mindset pemanfaatan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan. Siap akan keterbukaan informasi, *open mind*, mampu menemukan strategi dan solusi terbaik bagi perusahaan dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Skor sangat baik, diberikan saat peserta cepat beradaptasi dengan tools, situasi, dan teknologi baru. Mampu memanfaatkan tools & teknologi yang ada untuk dapat berkolaborasi secara efektif. Pola pikir terbuka, memandang permasalahan sebagai kesempatan untuk pengembangan.

Skor sangat kurang, diberikan saat peserta enggan mencoba menggunakan tools baru, sulit beradaptasi dengan perubahan, situasi, dan teknologi baru, pola pikir tertutup. Gambaran aspek digital mindset peserta tergambar dalam grafik berikut.



Berdasarkan grafik, tampak bahwa sebagian besar (45%) peserta telah memiliki digital mindset yang cukup dan cenderung baik (41%). Hanya sebagian kecil (14%) yang masih memiliki pola pikir tertutup dan sulit menyesuaikan dengan teknologi maupun situasi baru.

Feedback Dari Peserta

Sukma Lesmana, Ketua CDAC Perguruan tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara, anggota Council NVCF 2020, menghimpun feedback dari 72 responden peserta BoD sebagai berikut:

- Sebanyak 62 (86%) responden menyatakan event ini cenderung bermanfaat sampai sangat bermanfaat.
- Sebanyak 62 (86%) responden menyatakan event ini cenderung berkualitas sampai sangat berkualitas.
- Sebanyak 64 (88,8%) responden menyatakan studi kasus yang diberikan pada event ini cenderung mendukung berpikir kreatif sampai sangat mendukung berpikir kreatif.
- Sebanyak 64 (88,8%) responden menyatakan bahwa materi yang diberikan saat event ini cenderung dapat diterapkan sampai sangat dapat diterapkan.
- Sebanyak 56 (77,7%) responden menyatakan bahwa event ini cenderung dapat mengukur kompetensi sampai sangat dapat mengukur kompetensi kandidat.
- Sebanyak 57 (79,1%) responden menyatakan bahwa sarana

dan prasarana yang digunakan dalam event ini berkualitas sampai sangat berkualitas.

- Sebanyak 57 (79,1%) responden menyatakan bahwa manajemen waktu pelaksanaan event ini sudah efektif sampai sangat efektif.
- Sebanyak 57 (79,1%) responden menyatakan bahwa trainer/ instruktur dalam event ini sudah berkualitas sampai sangat berkualitas.
- Sebanyak 61 (84,7%) responden menyatakan bahwa metode yang digunakan trainer/instruktur event ini sudah berkualitas sampai sangat berkualitas.
- Sebanyak 57 (79,1%) responden menyatakan bahwa mereka akan mengikuti kembali sampai ingin mengikuti kembali event seperti ini di masa akan datang.



Bab 9

Online Assessment and Selection



Pilihan yang Menjadi Keharusan

“Apakah lembaga Anda bisa melakukan tes seleksi secara online?” tanya officer dari sebuah perusahaan besar kepada seorang psikolog suatu pusat karier, dalam suatu presentasi penawaran layanan tes rekrutmen. Sekonyong-konyong serasa ada yang menyambar batinnya, “Ah, ini dia.” Saat itu juga dia merasa akan kehilangan salah satu klien besar yang sudah bertahun-tahun setia menggunakan layanan seleksi rekrutmen pusat karier yang menaunginya. Barangkali ini salah satu bukti kuatnya intuisi seorang wanita. Ternyata apa yang dia rasakan dan takutkan, segera menjadi kenyataan.

Sekitar lima tahun kemudian, di saat dia dan pusat kariernya sudah siap untuk menjawab pertanyaan itu, dia masih membawa penyesalan besar itu dalam benaknya. “Andai kita dulu lebih cepat *going online..*”, desahnya. Dia sedang membicarakan tes seleksi dan asesmen online, yang sekarang sudah dia miliki *tool*nya. Tidak selamanya penyesalan itu tiada guna. Karena dia gunakan penyesalan itu sebagai energi untuk berlari mengejar ketertinggalan. Selama dua tahun terakhir tim psikologi dan tim IT bahu-membahu membuat alat tes online, yang sebenarnya protoypenya sudah dimulai delapan tahun lalu. Untuk asesmen yang sifatnya untuk pengembangan diri para talenta, sudah dibangun terlebih dahulu. Ada 3 macam asesmen yang sekarang tersedia di website upgrad.id dan bisa diakses talenta secara gratis, yakni *personality style*, *potential mapping*, dan *career preference*. Ditambah asesmen Bahasa Inggris.

Kisah di atas benar-benar terjadi. Lima tahun yang lalu sudah ada permintaan yang nyata untuk tes seleksi online. Perusahaan yang membutuhkannya pada waktu itu memang punya karakter yang spesifik, yaitu punya banyak situs yang berada di daerah terpencil, berjauhan antara satu dengan yang lain. Maka untuk kebutuhan tes seleksi, terutama yang membutuhkan talenta lokal, atau user yang bertugas di site, tes online sangat efisien.

Jika lima tahun yang lalu, itu adalah pilihan untuk kebutuhan khusus, hari ini pandemi menjadikannya keharusan. Karena tatap muka langsung atau berkumpul belum memungkinkan. Sejak April hingga September, 13 perusahaan sudah menggunakan layanan Online Assessment & Selection (OAS) sebanyak 52 kali, walaupun tidak dalam skala besar. Sangat bisa dimaklumi karena keadaan ekonomi yang terpuruk akibat pandemi.

Dalam perhelatan NVCF 2020 ini, 25 perusahaan sudah membuka sekitar 175 posisi lowongan. Setelah para talenta melamar, mestinya mereka harus diseleksi. Mungkin masih ada yang bisa melakukannya secara offline dengan protokol kesehatan yang ketat. Tapi pertanyaannya, jika bisa, kenapa tidak dilakukan online saja, yang jelas lebih efisien dan aman? Belum familiar, tidak percaya infrastrukturnya sudah memadai, susah menjamin kejujuran peserta (tidak di joki orang lain), tidak yakin akan akurasi hasilnya, adalah beberapa jawaban yang sering terkemuka.

Jawaban yang berdasar dan tidak perlu diperdebatkan. Dari sudut pandang perubahan, sebagaimana buku ini diawali, adalah suatu keniscayaan. Teknologi akan semakin canggih, ekosistemnya akan berubah, dan manusianya pun, baik sebagai subjek maupun obyek, akan menyesuaikan. Pandemi akan mengakselerasi transformasi itu. Dan kendala-kendala yang dirasa masih menghalang, akan dipandang sebagai tantangan yang harus ditaklukkan. Tercatat dua perusahaan partisipan NVCF 2020, MSD dan Tower Bersama, menggunakan tool online untuk menyeleksi ratusan kandidatnya. Hal ini melengkapi wujud rangkaian NVCF 2020, mulai dari publikasi lowongan, presentasi perusahaan, workshop, hingga tes seleksi semua dilakukan secara online. Selamat datang di masa depan!

Menerjang Kabut

Seringkali kita ragu untuk melangkah, karena pandangan kita terhalang. Sebagaimana berjalan menembus kabut tebal, tentu kita akan was-was, apa yang menunggu kita dibalik kabut. Pikiran kita punya kecenderungan untuk memproyeksi hal-hal buruk yang mungkin terjadi. Tak jarang proyeksi-proyeksi tidak menyenangkan itu membuat kita berhenti. Padahal, sama seringnya juga, sebenarnya tidak ada apa-apa dibalik kabut.

Sama juga ketika kita yang belum pernah masuk bank dengan pintu otomatis, ketika mendekati pintu, was-was dan bingung. Kenapa tidak ada daun pintunya dan tidak ada tulisan push atau pull?

Bagaimana cara masuknya? Sedari jauh kita berhenti, dan tak pernah tahu bagaimana masuk ke bank itu, dan ada apa di baliknya. Tapi ketika kita terus berjalan pelan-pelan, kita dapati ternyata pintunya membuka sendiri untuk kita.

Analogi ini rasanya berlaku untuk OAS. Kendala-kendala dan kelemahan sistem, seringkali membuat kita ragu melangkah, bahkan berhenti. Padahal laju perubahan menuju digitalisasi sangat pasti. Sebut saja; kemajuan teknologi dan akses yang semakin bertambah murah dan mudah kepadanya, globalisasi dan kebutuhan akan kecepatan dan efisiensi dalam administrasi dan pengambilan keputusan, peningkatan keamanan data dan kecepatan serta efisiensi dalam pengiriman data dan penyimpanan, ata dapat dikumpulkan dengan mudah dan murah untuk pengembangan norma untuk kelompok tertentu atau lokasi, meningkatnya peluang untuk memberikan dinamika pengujian adaptif komputer untuk tes kognitif, kepribadian dan preferensi. Satu lagi, tak terelakkan kita didorong maju oleh pandemi.

Pasti akan ada kekurangan dan kesalahan, apalagi di awal-awal kita melangkah. Tidak ada inovasi yang langsung sempurna di awalnya. Tetapi dengan melangkah, salah, kita bisa membuat perbaikan-perbaikan hingga menuju ke kesempurnaan. Seperti ketakutan akan kejujuran peserta, bagaimana kita tahu kalau itu benar-benar dia yang mengerjakan tes, ternyata bisa diselesaikan dengan sistem face recognition.

Perusahaan yang pada awalnya agak ragu menggunakan OAS, karena memang belum familiar. Ketika sudah berjalan, belum sampai kepada pembuktian akurasi hasilnya, mereka sudah terkompensasi dengan betapa mudah dan murahanya seleksi rekrutmen dengan on-line ini. Setidaknya itulah yang langsung didengar oleh Nika Woelan, psikolog ECC upgrad.id yang menangani langsung beberapa layanan OAS untuk perusahaan. Bagaimana tidak? Tidak menggunakan kertas, tidak ada biaya akomodasi, termasuk konsumsi dan sewa gedung, jumlah SDM yang dibutuhkan sangat minim. Tentu mereka punya masukan untuk perbaikan, tetapi secara umum mereka puas, bahkan surprise.

Satu kelebihan lagi dari sistem OAS yang tidak diperhitungkan sebelumnya adalah, tingkat kehadiran yang demikian tinggi, bahkan dari total layanan OAS yang sudah dilakukan oleh upgrad.id, tingkat kehadiran peserta yang dipanggil untuk tes online, mencapai rata-rata 95,17%. Dengan total kehadiran 4290 orang dari 4863 orang yang diundang, atau setara dengan 91,48%. Bagi orang yang biasa melakukan rekrutmen, angka termasuk fantastis, bahkan untuk sekelas perusahaan BUMN ternama sekalipun.

Angka kehadiran menunjukkan bahwa seleksi online, lebih cocok juga untuk modern learner, sebagai obyek tes. Sesuai dengan kepribadian mereka yang mobile, jadi bisa melakukan tes di mana saja, tidak terikat tempat, selama ada koneksi internet. Hampir semua feedback dari peserta seleksi online sangat positif. Kendala yang mereka keluhkan rata-rata berkisar tentang teknis. Koneksi

yang lambat, bug dari sistem, *loadingnya* lama, listrik mati. Semuanya masalah teknis yang cenderung mudah penyelesaiannya. Inilah saat kita menyingkap kabut dan melihat pemandangan yang indah, masa depan yang menjanjikan di depan kita.

Tantangan Masa Depan

Rasanya sistem OAS hanya akan semakin sempurna setiap harinya. Begitu banyak sekarang vendor-vendor, dalam dan luar negeri yang berlomba-lomba untuk mengembangkannya. Persaingan ini hanya akan menguntungkan semua orang. Karena akan banyak pilihan, sistem yang ideal pun akan lebih cepat terwujud. Bagi para vendor, mereka akan selalu terjaga dan terpacu untuk terus berinovasi menyempurnakan sistemnya. Regulator juga akan terpacu untuk menyempurnakan infrastruktur pendukung yang vital, yakni listrik dan internet.

Kita sebagai pengelola pusat karier, jangan mau ketinggalan juga. Secara logika kita sebenarnya yang paling kenal dengan user OAS, yakni para HRD dan rekruter dari perusahaan, maupun user talenta yang sedang memperjuangkan kariernya. Karena menjalankan tugas sebagai pengelola pusat karier sama dengan senantiasa berempati kepada user-user pengguna layanan kita tersebut. Minimal sekali kita bisa terus mengikuti perkembangan sistem rekrutmen online ini, sehingga bisa memberikan informasi kepada user kita dan feedback untuk perbaikan kepada vendor-vendor pengembang sistem. Bagus

lagi kalau bisa melalui mengadopsi sistem tersebut secara bertahap.

Bagi pusat karier yang punya sumberdaya untuk mengembangkan sistem OAS sendiri, langit adalah batasnya. Tetapi tetap mulai dari yang paling mudah dan dekat, tantangan-tantangan di depan mata. Sri Muliati Abdullah, psikolog senior ECC upgrad.id, mengelompokkan tantangan itu ke dalam 3 poin:

1. Trust

- Menumbuhkan kepercayaan pengguna: menjadi semakin yakin dengan keunggulan online assessment
- Pengembangan dengan feedback dari data testimoni

2. Tools

- Memiliki tools yang mampu memenuhi kebutuhan info data psikologis
- Menyajikan tes yang terpercaya (bebas kecurangan: massal ataupun individu)
- *Immersive, engaging & effective tools. Immersive: (of a computer display or system) generating a three-dimensional image which appears to surround the user.*

3. Tech

- Eksplorasi teknologi yang mampu menepis “kesangsian” terhadap online assessment
- Continuous Research & Development : konten dan teknis

Sri Muliati Abdullah menambahkan beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mendapatkan suatu online assessment yang efektif:

- Menggunakan pertanyaan yang ringkas dan mempunyai banyak variasi pertanyaan. Gunakan kalimat yang pendek untuk menghindarkan pada kesalahpahaman.
- Menggunakan dasar tujuan performance yang jelas
- Menggunakan skenario cara pengerjaan yang inovatif
- Trial partisipasi, kemajuan, keberhasilan atau kegagalan dan kesulitan
- Mengantisipasi kecurangan, diantaranya bisa dengan *key-stroke analytics* (misal otentikasi biometrik online, *proctoring online* (misal: webcam online), format Item pelindung, penguncian mesin dan browser yang kuat

Secara umum, orang-orang yang sudah terlibat dalam pengembangan, apalagi pengimplementasian sistem assessment online merasa yakin, bahwa sistem seleksi online ini bukan hanya suatu trend yang terjadi karena keterpaksaan di masa pandemi saja. Tapi akan berlanjut menjadi suatu *new normal*, sebagaimana media online menggantikan koran-koran dan tabloid. Orang bahkan boleh bermimpi tentang suatu sistem asesmen di mana obyek yang diases enjoy, dan merasa tidak sedang diases. Dengan teknologi augmented maupun virtual reality yang demikian pesat, rasanya, sekali lagi, tidak ada yang tidak mungkin. Langit adalah batasnya. Selama kita tetap merespon perkembangan dengan positif dan giat membuat kolaborasi-kolaborasi positif, sesuai dengan tahap-tahap perkembangan kita.



Vlad Hilitanu-unsplash.com

Bab 10

Seed of Resilience



Tantangan Perubahan

Kick off NVCF 2020, ditandai dengan workshop online berjudul **Seed of Resilience** yang dipandu oleh Ahmad Yuniarto, dari Biru Peduli Foundation, tentang pentingnya mengenali dan membangun resiliensi individu dan organisasi di masa krisis. Peserta workshop ini 34% dari kampus, 66% dari perusahaan. Dari total 108 peserta terungkap 10 tantangan terbesar dalam pekerjaan di masa pandemi, sebagai berikut:

1. Perubahan pola kerja (34%)
2. Komunikasi (14%)
3. Kesehatan mental (12)
4. Kebijakan baru perusahaan (9%)
5. Operational pendapatan (8%)
6. Kesiapan infrastuktur digital untuk karyawan (5%)
7. Pemberian pembekalan dan pendampingan mahasiswa (4%)
8. Kesulitan untuk menemui perusahaan (4%)
9. Situasi kerja yang tidak pasti (2%)
10. Operattional SDM (2%)

Tantangan yang paling banyak dihadapi yaitu **perubahan pola kerja** yang dirasakan sebesar 33% baik praktisi (perusahaan) maupun akademisi (perguruan tinggi). Aktifitas kerja ini yang dirasakan ketika harus bekerja di rumah (WFH) yang awalnya harus bekerja di kantor, kemudian penyesuaian berbagai proses kerja dengan situasi pandemi yang awalnya offline menjadi online, dan harus dilakukan secara ce-

pat, maka perubahan-perubahan ini yang dirasakan.

Selain perubahan pola kerja, tantangan yang dihadapi adalah komunikasi sebanyak 14%. Kesulitan dalam berkoordinasi dengan tim, kemudian membangun hubungan intrapersonal dengan karyawan, melakukan komunikasi secara online yang sering kali terjadi kesalahpahaman, merupakan tantangan yang dihadapi saat ini.

Kesehatan mental juga merupakan tantangan terbesar yang dihadapi saat ini yaitu sebanyak 12% merasa mengalami kecemasan, kemudian bekerja dengan mental yang drop, membutuhkan motivasi untuk menghadapi perubahan yang tengah terjadi, mengatur mind set agar tetap tetap bisa beradaptasi dengan situasi pandemi. Oleh karena itu kesehatan mental menjadi tantangan terbesar saat ini.

Support yang Dibutuhkan

Untuk menghadapi tantangan-tantangan di atas, dibutuhkan support atau bantuan di pekerjaan dalam masa pandemi ini. Adapun bantuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan di situasi pandemi antara lain :

1. Self management (20%)
2. Sharing knowladge (12%)
3. Skill development (12%)
4. Kesiapan infrastruktur digital untuk kelancaran bekerja (10%)

5. Teamwork (9%)
6. Komunikasi (5%)
7. Informasi lowongan kerja (4%)
8. Kemudahan akses informasi (4%)
9. Kolaborasi dengan berbagai pihak (4%)
10. Memberikan pembekalan dan fasilitas buat lulusan (4%)
11. System recruitment (3%)
12. Online proses recruitment (2%)
13. Strategi marketing (2%)
14. Support system pekerjaan dan keluarga (2%)
15. Sosialisasi management dan karyawan (1%)

Dari data yang didapatkan, sebanyak 20% membutuhkan kemampuan **self management**. Artinya salah satu upaya yang dibutuhkan untuk bisa menghadapi situasi pandemi ini adalah kemampuan mengatur diri sendiri baik pikiran, perasaan dan perbuatan agar dapat menghadapi situasi yang berbeda dan mampu memaksimalkan potensi diri. Hal ini didukung dengan keinginan untuk mengembangkan diri yaitu sebanyak 12 % membutuhkan **skill development** dan juga **sharing knowledge**.

Selain pengembangan diri, **kesiapan infrastruktur digital** juga di butuhkan sebanyak 10%, termasuk teknologi yang mendukung kelancaran bekerja, inovasi layanan kelancaran internet termasuk digitalisasi data-data offline. Kemudian **kerja tim** sangat dibutuhkan sebanyak 9%. Di situasi saat ini, bekerja di rumah di rasakan dukungan dari tim sangat di butuhkan, terutama dalam kebersamaan menyele-

saikan tugas-tugas, saling membantu satu sama lain, tim yang kooperatif dan kerjasama yang solid demi kemajuan bersama. Begitu juga dengan adanya kebutuhan **komunikasi** sebanyak 5% untuk bisa bekerja secara optimal membutuhkan komunikasi dengan rekan kerja, koordinasi antar tim sehingga tetap mengetahui situasi antar rekan baik komunikasi melalui internet maupun telepon.

Kemudian dari sisi perguruan tinggi beberapa mengalami kendala dalam pemberian pembekalan bagi mahasiswa hal ini dikarenakan banyak dari kebijakan perusahaan yang berubah sehingga kerjasama yang telah terjalin sebelumnya mengalami kendala, hal ini dirasakan oleh beberapa perguruan tinggi sehingga **memberikan pembekalan dan fasilitas untuk lulusan** di masa pandemi ini sangat dibutuhkan. Oleh karena itu **kolaborasi dengan berbagai pihak** dan juga **kemudahan dalam mengakses informasi**, adanya **informasi lowongan pekerjaan** menjadi hal yang dibutuhkan saat ini.

Selain perguruan tinggi, dari sisi perusahaan juga mengalami kesulitan terutama dalam **sistem rekrutmen**. Oleh karena itu kebutuhan akan **sistem rekrutmen, support sistem pekerjaan, startegi marketing**, adanya **online proses rekrutmen** dan **sosialisasi management dengan karyawan** merupakan hal yang diperlukan bagi beberapa perusahaan terutama perusahaan yang tidak di dukung dengan sistem rekrutmen online.

Penutup

Melalui buku ini ada enam kata kunci yang ingin kita rangkai menjadi satu lukisan yang indah dan berfaedah. Perubahan, pandemi, SDM, teknologi, kolaborasi dan resiliensi. Pusat karier adalah lembaga yang strategis sebagai penggerak perubahan. Karena fokus mengurus pengembangan SDM yang merupakan kunci. Jika pusat karier bisa memanfaatkan pandemi sebagai momentum, dan memilih platform teknologi yang tepat, kemudian berkolaborasi saling memaksimalkan potensi, maka sudah bukan benih lagi, tunas kebangkitan negeri akan segera tumbuh menjadi pohon yang kokoh dan menjulang tinggi. Rangkaian NVCF 2020 adalah prototype dari mimpi ini. Mudah-mudahan menjadi awal dari aksi-aksi kolaborasi merajut mimpi berikutnya.

Kata Kolaborator

“Kolaborasi, bersinergi, bergandengan tangan, dan saling support. Kerjasama yang manis dan menguatkan antar pusat karir se-Indonesia.”

Rinandita Wikansari, Politeknik APP Jakarta

“NVCF, lolaborasi pusat karir terkeren. Meski pandemi, kita bersinergi membangun negeri. Mantab jiwa.”

Wiwin Purnomowati. P2K Perguruan tinggi Widyagama Malang

“NVCF itu Tempatnya Kolaborasi, saling bersinergi, curhat, berbagi, saling support dan bahagia, oleh kami perwakilan pusat karir se-Indonesia.”

Dini Anggraheni, UCAC Perguruan tinggi Semarang

“Being part of the NVCF is such a blessing from God, especially in this global pandemy. I believe everyone is excited to have another collaboration because together we can do more!”

Puthut Ardianto, CDC Perguruan tinggi Muhammadiyah Yogyakarta

“National Virtual Career Fair 2020 merupakan bentuk komitmen dan sumbangsih anak negeri untuk mewujudkan SDM Indonesia Maju dan Unggul.”

Rosaria Mita Amalia, Pusat Pengembangan Karir Perguruan tinggi Padjadjaran.

“NVCF 2020, Bukan hanya sekedar Kerjasama antara Pusat Karir Se-Indonesia dalam hal Virtual Career Fair. Namun juga rasa Kekeluargaan dan tempat berbagi Ilmu bagi Pusat Karir Indonesia.”

Mulya Permata Sari, PICC IKPIA PERBANAS JAKARTA

“NVCF membuka kesempatan bagi alumni kami untuk memperoleh karier impiannya di masa-masa sulit pademi-19. Terima kasih NVCF dan lanjutkan...”

Mustafa Ginting, Pusat Pengembangan Karier Perguruan tinggi Simalungun

“Pandemi Covid -19 tidak menyurutkan pusat karir untuk berkolaborasi. Bahu membahu saling support, saling berbagi dan saling sharing dalam kolaborasi NVCF 2020. Teruslah berkarya dan bergandeng tangan untuk Indonesia maju dan unggul.”

Dewi Rachmawati, LSPR Communication & Business Institute

“NVCF 2020 adalah Bukti bakti kepada negeri, Ratusan pusat karir perguruan tinggi berkolaborasi. Memfasilitasi putra putri ibu pertiwi untuk mewujudkan mimpi. Ini bukti bahwa meski pandemi, karir impian itu tetap bisa diraih, asal tetap gigih dan tidak frustasi. Jangan takut untuk bermimpi.”

Muhajir, CDC IAIN Palopo

“NVCF 2020 memberi kesempatan kepada kami untuk belajar bersama, maju bersama, saling mendukung, dan berkolaborasi, untuk mendukung putra/i bangsa menggapai mimpi. Pandemi bukan berarti langkah terhenti, karena kolaborasi ini adalah bukti upaya membangun negeri.”

Puji Andayani, Internship and Career Center, Perguruan tinggi Internasional Semen Indonesia

“Badai datang tanpa dinyana menerjang segala sendi kehidupan manusia, secercah harapan menjadi lautan harapan setiap insani

Semoga kolaborasi dari insani SDM yang berhati luhur dan ikhlas tanpa pamrih mengantar para insani menggapai mimpi”

Novianto Eko Nugroho, Career Center, Entrepreneurship and Tracer Study (CCETS) STIESIA

“Perubahan keadaan menurut manusia untuk kreatif terlebih dimasa pandemi. Disisi lain, pelayanan mahasiswa oleh pusat karir harus terus berlanjut. NVCF menjadi solusi dalam memfasilitasi mahasiswa Indonesia dalam mewujudkan mimpi sekaligus kolaborasi terbesar Pusat karir Perguruan Tinggi di Indonesia”

Nasharuddin, PLPKIK Unismuh Makassar

“Pandemi tak mengurangi niat untuk berkolaborasi, NVCF hadir untuk memberi sedikit solusi. Solusi untuk membantu mewujudkan mimpi alumni perguruan tinggi.”

Wigananda Firdaus, Perguruan tinggi Dinamika

“Sulit dibayangkan bagi kami, sebuah pusat karir terkecil dr kampus akademi dapat berkolaborasi dalam NVCF 2020 sehingga menghasilkan talent yang unggul dan mampu berkarir untuk meraih cita2nya.”

Nurianti Dzalika, Pusat karir & kewirausahaan Akademi Farmasi Surabaya

“Kolaboasi antar pusat karir menjadi solusi dalam menghadapi pandemi Covid 19 saat ini. Kesempatan berkolaborasi dalam NVCF 2020 memberikan pengalaman berharga dan bermanfaat bagi alumni dan juga pusat karir untuk berkembang. “

Pinastika Prajna Paramita, CDC Perguruan tinggi Islam Malang

“Adaptasi, solusi dan inovasi harus senantiasa dilakukan agar tidak terjebak dan menyerah dalam situasi dan kondisi bencana nasional Pandemi Covid 19.

NVCF terbukti menjadi solusi link & match dunia indutri dengan Perguruan

Tinggi. Bangga menjadi bagian dari NVCF.”

Elta Sonalitha, Pusat Karir Merdeka, Perguruan tinggi Merdeka Malang

Sebuah kebanggaan bagi Perguruan tinggi Ciputra menjadi bagian dari kolaborasi bersama dengan Pusat Karir dari seluruh penjuru tanah air untuk memberi harapan bagi angkatan muda Indonesia ditengah situasi pandemi.

Bergerak bersama, menuju Indonesia Jaya!

Career Center Perguruan tinggi Ciputra Surabaya

“Masa pandemi Covid 19 memang masa yang tidak dapat diprediksi kapan berakhir namun langkah-langkah memulihkan tidak hanya fisik namun optimisme terutama bagi lulusan perguruan tinggi harus tetap diikhtarkan. NVCF 2020 adalah salah satu ikhtiar yang memberi pembelajaran berharga untuk menghadapi masa krisis dimana optimisme adalah harapan terakhir pengembangan sumber daya manusia khususnya yang dihasilkan perguruan tinggi Indonesia. Pelajaran lainnya yang dapat dipetik bahwa kolaborasi antara perguruan tinggi, perusahaan pengguna lulusan dan pemerintah menjadi energi menghadapi tantangan krisis di masa depan.”

Sukma Lesmana, CDAC Perguruan tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara

“Narasi membangun negeri tak terhenti karena pandemi. Semangat kolaborasi dan berbagi ciptakan peluang dimasa yang tidak pasti. NVCF wujud cinta dan keikhlasan insan pusat karir pada generasi kini. Terus maju berkarya tuk ibu pertiwi.”

Career Center Perguruan tinggi Pelita Harapan (Kampus Karawaci Tangerang)

“NVCF 2020 bentuk kolaborasi yang sangat luar biasa, belajar bersama, saling support meskipun tak pernah jumpa, NVCF 2020 mengantarkan kami untuk berkembang dan bersatu bagaikan sapu lidi yang kokoh saat bersatu. Kegiatan NVCF 2020 ini berangkat dari niat yang sama yaitu membantu para alumni dan calon alumni.”

Melvina Syahnum Lubis, CDC Institut Agama Islam Tazkia

“NVCF 2020 sangat penting dan sangat luar biasa bagi pengelola pusat karir di setiap PT, karena selain tukar informasi antar Pusat Karir, dapat juga pengetahuan dari beberapa Perusahaan yang sempat join di NVCF 2020 serta para alumni kita memperoleh suatu peluang kerja di bidang masing-masing. Semoga dapat berlanjut NVCF antar PT dengan Perusahaan.”

Bustam, CCTS STIEM bongaya Makassar

“NVCF 2020, tempat kita untuk mengembangkan diri dan merupakan jawaban kegalauan para stake holder dimasa pandemi, juga suatu terobosan baru para pusat karir dalam memanfaatkan informasi teknologi guna diterapkan dalam pelayanan dibidang pusat karir.

Utamanya, dapat keluarga baru (^_^)b”

Irma, CDC UNIKOM Bandung

“Ulasan terbaik dari hasil kolaborasi luar biasa para pusat karir di Indonesia di ajang NVCF 2020”

Laksmi, SCC Perguruan tinggi Jenderal Soedirman (UNSOED) Purwokerto

“Pusat Karir Merupakan Ujung Tombak Berbagi ke mahasiswa dan Alumni. Kolaborasi Antara Pusat Karir dan Komitmen Bersama Perguruan Ting-

gi serta kecintaan & kepedulian tinggi memacu dan terwujud dalam NVCF 2020. Pandemi memberi warna baru mewujudkan tujuan dan karya nyata sesuai harapan bersama mewujudkan SDM Unggul Indonesia Maju. Mari bergandeng tangan dan Memberi Senyum kebahagiaan buat Calon Penerus Bangsa.”

Yuliani HR, Politeknik Negeri Ujung Pandang

“NVCF 2020 bukti nyata bentuk kolaborasi yang sangat menakjubkan, saling dukung dan ajang sharing informasi serta belajar bersama, walau tak bersama tapi serasa sangat dekat. Luar biasa NVCF 2020 menyatukan para pejuang Pusat Karir di Perguruan Tinggi dari Sabang hingga Merauke sebagai motor untuk meyakinkan pusat karir berkembang dan berani tampil percaya diri hingga serasa kuat dan maju bersama-sama. Program NVCF 2020 ini membantu para alumni dan calon alumni dalam berjuang bersama di Perguruan Tinggi untuk siap menghadapi tantangan dan fase kehidupan baru.

Tetap Kuat, Tetap Bersatu, Melangkah Maju Membangun Bangsa.”

Diana, UPT. Pengembangan Karir Mahasiswa, Politeknik Negeri Lhokseumawe, Aceh.

“Pandemi merupakan bencana yang menimbulkan banyak hal negatif. Namun bersama pusat karir dan NVCF, justru kami belajar banyak hal yang positif. Disini kami belajar memanfaatkan teknologi informasi untuk tetap melayani, bagaimana bekerja sama dengan sesama pengelola CDC dalam mengatasi dampak Covid 19 pada fresh graduate, dan belajar kreatif ditengah musibah. Sukses selalu NVCF.”

Nirmala, CDC Univ Hang Tuah, Surabaya

“Bersama kita bisa. Bersama kita bisa menghadapi hal yang tidak biasa menjadi luar biasa. NVCF 2020 adalah sebuah tempat, media, rumah untuk tumbuh bersama mendorong generasi penerus bangsa mencapai cita-citanya. NVCF mengajarkan kami para pelaku pusat karir bahwa berjalan dan belajar bersama-sama itu lebih baik.”

Rahma Kusumandari, Counselling & Career Center, Perguruan tinggi 17 Agustus 1945 Surabaya

*“Bhineka Tunggal Ika...
Semboyan Bangsa Indonesia...
yang tercermin dalam NVCF 2020...
Dari Sabang Sampai Merauke...
Berjajar Pusat Karir-Pusat Karir...
berkolaborasi dalam NVCF 2020...
dengan semangat gotong royong...
Semangat perjuangan tuk anak bangsa...”*

Leila, Pusat Pengembangan & Penalaran, Perguruan tinggi Wijaya Putra



Sincerely Media-unsplash.com

Bibliography



<http://www.witi.com/center/witimuseum/halloffame/298369/ENI-AC-Programmers-Kathleen-McNulty,-Mauchly-Antonelli,-Jean-Jennings-Bartik,-Frances-Synder-Holber-Marlyn-Wescoff-Meltzer,-Frances-Bilas-Spence-and-Ruth-Lichterman-Teitelbaum/> (diakses 27 September 2020)

<https://thisiscaffeine.com/blog/inspiration/decade-disruption-ten-stories/> (diakses 27 September 2020)

(2015) The Generation Guide -Millennials, Gen X, Y, Z and Baby Boomers. <http://fourhooks.com/marketing/the-generation-guide-millennials-gen-x-y-z-and-baby-boomers-art5910718593> (diakses 29 September 2020)

<http://graphics.wsj.com/how-the-world-has-changed-since-2008-financial-crisis/> (diakses 29 September 2020)

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13058/COVID-19-Work-From-Home-dan-Revolusi-Industri-40.html> (diakses 29 September 2020)

Jaya Setiabudi. 2009. *The Power of Kepepet*. PT Gramedia Pustaka Utama.

<https://medium.com/softwareseini/digital-101-business-hacks-2020-cb9f033523ff> (diakses 29 September 2020)

Alniaçık, Ü., Alniaçık, E., Akçin, K., & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.

London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of occupational and organizational psychology*, 66(1), 55-69.

Tim ECC. 2020. *Leverage Your Uniqueness: 3 Prinsip dan 7 Langkah Mendesain Blueprint Layanan Karier Untuk Mengantar Lulusan ke 100 Perusahaan Terbaik*. PT Engineering Career Center.

NVCF COUNCIL 2020



Ahmad Yuniarto
Biru Peduli Foundation



Lia Tagor Johan
Psychologist



Y. Endah C.
Psychologist



Eliza R.
PT. MSD



Aviantara BP.
Bersama Tiada Henti



Lastiko Endi
UNAIR



R. Wikansari
Poltek APP



N. F. Rahmawati
IPB



Petiana
UP



Dewi R.
LSPR



Arief A.
ITS



Amidah A.
UNHAS



RM. Amalia
UNPAD



Lisyan T.
UBAYA



Sukma L.
SMSU



Ramzi Adriman
UNSYIAH



Salamah A.
UIN Jakarta



Ria Aprilia
ECC-upgrad.id



Indira Murti
ECC-upgrad.id



Deka Isnadi
ECC-upgrad.id



Advian W.
ECC-upgrad.id



Tutus Kusuma
ECC-upgrad.id



Nurhadi Irbath
ECC-upgrad.id



THE NATIONAL
— VIRTUAL CAREER FAIR —

A Collaborative Act of Career Centers



NCVF: The Seed of Resilience

Ada satu fakta fundamental di dunia ini yang jarang dibicarakan. Di mana seharusnya setiap masalah dikembalikan. Tidak lain dan tidak bukan, manusia adalah faktor kunci atas segala hal yang terjadi di dunia ini. Baik buruknya keadaan dalam segala tingkatan, individual hingga global, berhubungan paling erat dengan kualitas manusia di dalamnya. Maka ketika suatu perubahan atau perbaikan diinginkan, manusia adalah subyek sekaligus obyek utama yang harus melakukan tindakan dan, di waktu yang sama, kualitasnya ditingkatkan.

Tetapi bukankah pandemi ini terjadi di luar kendali siapapun manusia yang ada di bumi? Terlalu menghabiskan energi untuk kita berdiskusi. Tidak akan selesai adu argumentasi, dari biologi sampai konspirasi. Tidak akan berujung solusi, satu hal yang paling dibutuhkan saat ini. Untuk keluar dari masalah ini, sekali lagi, manusia harus mengerahkan energi dan potensi, yang mewujudkan nyata dalam aksi. Sembari terus beintropeksi dan meningkatkan diri.

Ada setidaknya empat krisis yang dilahirkan pandemi. Dua cenderung lahiriah dan langsung, dua yang lain adalah turunannya tapi tidak kalah masif konsekuensinya. Krisis kesehatan dan krisis ekonomi adalah dua yang pertama. Krisis pendidikan atau pembelajaran dan krisis psikologis, adalah dua berikutnya. Dua yang pertama tentu saja darurat, berhubungan keberlangsungan hidup. Dua yang terakhir pun gawat, karena terkait keberlangsungan generasi.

Bukan saatnya lagi berdebat dan saling menunjuk jari. Saatnya mengambil peran dan saling bersinergi. Sesuai dengan kemampuan dan masing-masing potensi, mari segera bersama-sama beraksi. Tidak ada kesempatan yang lebih besar untuk menorehkan tinta emas sejauh dan di saat yang sama menempa kualitas-kualitas terbaik diri, daripada di saat badai besar tengah menerpa seluruh negeri. Juga tidak ada waktu yang lebih tepat untuk berdiri berdampingan, merapatkan barisan, saling menguatkan, selain sekarang di kala ancaman besar siap menerkam semua lapisan.

NVCF (National Virtual Career Fair), adalah sesuatu yang bisa kami sumbangkan, bersama dengan pusat-pusat karier di negeri ini, dan kami bahagia sekali, Kemendiknas melalui Dirjen Dikti menyambutnya dengan sepenuh hati. Menggerakkan sendi-sendi penghasil manusia-manusia berkualitas di kampus seluruh penjuru negeri, sebagai benih-benih semangat, untuk bangkit dan keluar dari krisis ini, untuk kemudian berdiri dan melompat lebih tinggi.

Krisis kesehatan dan ekonomi, sudah ada yang berwenang dan ahli untuk menangani. Sedikit kontribusi kami ini, mudah-mudahan meringankan beban krisis psikologis dan pendidikan yang diam-diam menghantui. Dan bahkan mudah-mudahan sedikit bisa membantu menggerakkan ekonomi. Mungkin bukan langkah kecil semonumental jejak kaki Neil Armstrong di bulan enam puluh tahun silam. Toh, kami merasa perlu berbagi kisah kami. Tentang kualitas-kualitas terbaik dari anak-anak negeri, yang tumbuh subur di masa pandemi. Tentang nilai-nilai khas kearifan bangsa, yang diwariskan nenek moyang kita. Tentang kolaborasi dan resiliensi.

ISBN 978-623-93546-2-5

