

PENGEMBANGAN SDM PASCA LULUS SEKOLAH

Kustiyono¹

kustiyono@unw.ac.id¹ Corresponding Author

Universitas Ngudi Waluyo

Artikel diterima: 27 November 2022

Artikel direvisi: 20 Desember 2022

Abstrak

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pasca lulus sekolah merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang siap bersaing di pasar global. Proses ini mencakup berbagai program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk mempersiapkan lulusan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan industri dan kebutuhan dunia kerja yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model-model pengembangan SDM yang efektif bagi lulusan sekolah, baik dalam bentuk pendidikan lanjutan, pelatihan keterampilan, maupun pengembangan soft skills. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dan wawancara dengan pelaku industri serta pendidikan untuk mengetahui keterkaitan antara pengembangan SDM pasca lulus dan kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang terstruktur dan berbasis pada kebutuhan pasar sangat penting dalam meningkatkan employability lulusan. Oleh karena itu, kolaborasi antara lembaga pendidikan, pemerintah, dan sektor industri menjadi kunci dalam menciptakan ekosistem pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pasca Lulus, Pendidikan Lanjutan, Pelatihan Keterampilan, Soft Skills..

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pasca-lulus sekolah merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Setelah menyelesaikan pendidikan formal, lulusan sekolah sering kali dihadapkan pada kesulitan dalam transisi ke dunia profesional, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun kesiapan mental. Oleh karena itu, pengembangan SDM pasca-lulus sekolah menjadi salah satu langkah strategis untuk memperkuat daya saing dan memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.

Tantangan utama yang dihadapi oleh lulusan sekolah adalah ketidakcocokan antara kompetensi yang dimiliki dengan ekspektasi dunia kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa meskipun pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan yang kuat, banyak lulusan yang kurang memadai dalam hal keterampilan praktis dan soft skills, seperti komunikasi, kerjasama tim, dan manajemen waktu. Hal ini diungkapkan oleh World Economic Forum (2020), yang mencatat bahwa 94% dari pekerja di seluruh dunia membutuhkan pelatihan ulang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan industri yang cepat. Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki lulusan sekolah dan yang dibutuhkan oleh pasar kerja menciptakan tantangan besar dalam menciptakan tenaga kerja yang siap pakai.

Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah pengembangan program pelatihan yang terintegrasi antara pendidikan formal dan dunia industri. Program semacam ini dapat memberikan lulusan sekolah dengan keterampilan praktis yang diperlukan untuk dapat beradaptasi dengan cepat di tempat kerja. Selain itu, pengembangan soft skills juga tidak kalah penting, karena keterampilan interpersonal ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yang semakin kolaboratif dan berbasis tim (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Dalam hal ini, pendidikan dan pelatihan pasca-lulus

berfungsi untuk mengisi kekosongan keterampilan dan mengoptimalkan potensi lulusan dalam menghadapi tuntutan industri yang dinamis.

Selain keterampilan teknis dan soft skills, perhatian juga harus diberikan pada kesiapan mental dan pengembangan karakter para lulusan. Banyak lulusan sekolah yang merasa kesulitan dalam menghadapi tekanan atau dinamika dunia kerja, yang sering kali berbeda jauh dengan pengalaman mereka di bangku sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan pasca-lulus harus memperhatikan aspek pengembangan diri secara holistik, yang meliputi ketahanan mental, motivasi, dan kemampuan untuk menghadapi perubahan (Schwab, 2016).

Pengembangan SDM pasca-lulus sekolah juga seharusnya tidak hanya menjadi tanggung jawab lembaga pendidikan, tetapi juga melibatkan dunia industri dan pemerintah. Kerjasama antara berbagai pihak ini sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan yang dirancang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan pendekatan yang terintegrasi, diharapkan lulusan sekolah dapat lebih siap dan mampu bersaing dalam dunia kerja yang semakin kompetitif.

METODE PELAKSANAAN

Pengembangan SDM pasca-lulus sekolah membutuhkan pendekatan yang sistematis dan terintegrasi untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja. Tahap pertama yang dilakukan adalah analisis kebutuhan pasar kerja, yang bertujuan untuk memastikan bahwa program pelatihan yang dirancang relevan dengan tuntutan industri. Melalui riset pasar, konsultasi dengan perusahaan dan asosiasi profesi, serta menganalisis tren industri, seperti otomatisasi dan digitalisasi, lembaga pendidikan dapat menentukan keterampilan teknis dan soft skills yang dibutuhkan. Menurut World Economic Forum (2020), 94% dari pekerja global membutuhkan pelatihan ulang untuk menyesuaikan diri

dengan perubahan industri yang cepat, yang menegaskan pentingnya kolaborasi antara dunia pendidikan dan dunia industri.

Setelah memperoleh data kebutuhan pasar, langkah selanjutnya adalah merancang program pelatihan yang terfokus pada keterampilan teknis dan pengembangan soft skills. Program pelatihan ini dapat mencakup berbagai metode, seperti pelatihan berbasis kelas, magang, atau pelatihan berbasis proyek, yang memberikan pengalaman langsung dan keterampilan praktis kepada peserta. Dalam hal ini, pembelajaran berbasis proyek atau magang menjadi sangat efektif untuk mempersiapkan lulusan dengan situasi dunia kerja yang nyata. Teknologi pendidikan juga dapat diterapkan dalam bentuk kursus daring untuk meningkatkan akses dan fleksibilitas bagi peserta pelatihan yang tidak dapat mengikuti program secara langsung (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Pelaksanaan program pelatihan dimulai dengan orientasi yang memberikan pemahaman mengenai tujuan pelatihan dan ekspektasi yang diharapkan. Selama pelatihan, metode pembelajaran yang digunakan harus mendorong keterlibatan aktif peserta, seperti melalui diskusi, studi kasus, dan latihan simulasi yang bertujuan mengasah keterampilan praktis dan interpersonal. Program magang atau pengalaman kerja langsung juga sangat penting agar lulusan dapat merasakan langsung dinamika pekerjaan. Setelah pelatihan, tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur keterampilan peserta sebelum dan setelah pelatihan. Pengukuran ini bisa berupa tes keterampilan atau wawancara, serta mendapatkan umpan balik dari peserta dan perusahaan tempat mereka magang untuk menilai keberhasilan program.

Selanjutnya, monitoring dan tindak lanjut dilakukan untuk memastikan bahwa lulusan mampu mengaplikasikan keterampilan yang telah dipelajari dalam dunia kerja. Evaluasi jangka panjang penting untuk menilai apakah keterampilan yang diajarkan masih relevan dengan kebutuhan pasar dan untuk mengetahui

apakah ada bidang lain yang perlu dikembangkan. Berdasarkan hasil evaluasi dan monitoring, program pelatihan dapat diperbaiki dan diperbarui agar selalu sesuai dengan perkembangan kebutuhan industri. Oleh karena itu, pengembangan SDM pasca-lulus sekolah bukanlah kegiatan satu kali, melainkan sebuah proses berkelanjutan yang melibatkan pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) untuk memastikan bahwa lulusan terus mengembangkan keterampilan mereka seiring dengan perubahan dunia kerja (Schwab, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari implementasi metode pengembangan SDM pasca-lulus sekolah yang telah dilakukan, beberapa hasil signifikan dapat diamati dalam hal peningkatan kompetensi lulusan dan kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Berdasarkan evaluasi terhadap peserta pelatihan, ditemukan bahwa keterampilan teknis yang diajarkan selama pelatihan—seperti pemrograman komputer, desain grafis, dan manajemen proyek—menunjukkan peningkatan yang signifikan. Sebagian besar peserta yang mengikuti program magang melaporkan peningkatan keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan di tempat kerja. Selain itu, keterampilan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim juga mengalami perkembangan yang positif setelah mengikuti pelatihan berbasis proyek dan simulasi.

Peningkatan tersebut tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan beradaptasi dan bekerja dalam lingkungan profesional yang dinamis. Sebagai contoh, para peserta menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan atau perubahan yang terjadi di dunia kerja, seperti peningkatan keterampilan manajemen waktu dan pengambilan keputusan yang lebih efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang berbasis pada pengalaman langsung dan masalah nyata sangat efektif dalam

mempersiapkan lulusan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja.

Selanjutnya, evaluasi hasil program pelatihan juga menunjukkan adanya kecocokan yang lebih baik antara keterampilan yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan pasar kerja. Perusahaan yang terlibat dalam program magang mengungkapkan bahwa lulusan yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam menjalani tugas-tugas di dunia profesional. Beberapa perusahaan bahkan menawarkan posisi tetap kepada peserta magang yang dianggap berhasil dalam menyelesaikan tugas dengan baik, yang membuktikan bahwa pelatihan ini berhasil memenuhi kebutuhan industri.

Namun, meskipun hasil yang diperoleh sangat positif, masih terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki. Salah satunya adalah perlunya penyesuaian program pelatihan dengan perkembangan teknologi yang cepat, terutama di sektor-sektor yang lebih terpengaruh oleh otomatisasi dan digitalisasi. Selain itu, meskipun pengembangan soft skills sudah menunjukkan hasil yang baik, penguatan aspek ketahanan mental dan kecerdasan emosional (emotional intelligence) juga perlu menjadi fokus di masa depan untuk mempersiapkan lulusan menghadapi tekanan dan dinamika dunia kerja yang semakin kompleks.

Secara keseluruhan, program pengembangan SDM pasca-lulus sekolah yang melibatkan pelatihan berbasis keterampilan praktis, magang, dan pengembangan soft skills terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan lulusan untuk memasuki dunia kerja. Evaluasi berkelanjutan terhadap program ini diharapkan dapat memperbaiki dan menyempurnakan pelatihan yang ada, serta memastikan bahwa lulusan memiliki keterampilan yang terus relevan dengan tuntutan pasar kerja yang berubah.

Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari

pelaksanaan program pengembangan SDM pasca-lulus sekolah menunjukkan bahwa penerapan metode pelatihan berbasis keterampilan teknis dan soft skills dapat meningkatkan kesiapan lulusan untuk memasuki dunia kerja. Peningkatan yang signifikan pada keterampilan teknis, seperti pemrograman dan manajemen proyek, serta pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kerjasama tim, mencerminkan pentingnya pendekatan pelatihan yang holistik. Menurut World Economic Forum (2020), kebutuhan pasar kerja saat ini tidak hanya mengutamakan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal yang memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif dalam tim dan beradaptasi dengan perubahan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa lulusan yang mengikuti pelatihan dengan pendekatan terintegrasi (teknis dan non-teknis) lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

Selain itu, hasil dari program magang dan pelatihan berbasis proyek menunjukkan bahwa pengalaman langsung di dunia kerja sangat penting untuk meningkatkan keterampilan praktis yang sulit diajarkan dalam ruang kelas. Magang memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengaplikasikan teori yang mereka pelajari dalam situasi nyata, serta untuk memahami dinamika dan budaya kerja di berbagai sektor industri. Hal ini relevan dengan temuan Brynjolfsson dan McAfee (2014) yang menyatakan bahwa pekerjaan di masa depan akan membutuhkan kombinasi keterampilan teknis dan kemampuan beradaptasi terhadap teknologi dan proses baru. Dengan memberikan kesempatan kepada lulusan untuk langsung terlibat dalam tugas-tugas di dunia profesional, program pelatihan ini berhasil menjembatani kesenjangan antara pendidikan formal dan kebutuhan dunia kerja.

Namun, meskipun hasil yang dicapai cukup positif, ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dalam pengembangan SDM

pasca-lulus sekolah. Salah satunya adalah cepatnya perkembangan teknologi yang dapat mengubah kebutuhan keterampilan dalam waktu singkat. Sebagai contoh, sektor teknologi informasi dan komunikasi (TIK) saat ini berkembang dengan pesat, memunculkan kebutuhan akan keterampilan baru yang lebih kompleks, seperti penguasaan kecerdasan buatan (AI) dan analisis data besar (big data). Untuk itu, program pelatihan perlu diperbarui secara berkala agar tetap relevan dengan tren industri. Schwab (2016) menyatakan bahwa revolusi industri keempat menuntut para pekerja untuk memiliki keterampilan yang fleksibel dan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi. Oleh karena itu, pelatihan yang berbasis pada pengembangan keterampilan yang lebih adaptif, seperti kemampuan belajar sepanjang hayat (lifelong learning), menjadi krusial.

Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah pengembangan soft skills yang lebih mendalam, khususnya terkait dengan ketahanan mental dan kecerdasan emosional. Banyak lulusan yang, meskipun memiliki keterampilan teknis yang memadai, mengalami kesulitan dalam mengatasi tekanan dan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Ketahanan mental, kepemimpinan, dan kemampuan mengelola emosi di tempat kerja akan semakin penting dalam dunia kerja yang penuh ketidakpastian dan tantangan. Dengan demikian, selain keterampilan teknis dan komunikasi, pelatihan di masa depan perlu menekankan pada pengembangan karakter dan kemampuan psikologis yang mendukung kesejahteraan serta kinerja jangka panjang para lulusan.

Secara keseluruhan, pengembangan SDM pasca-lulus sekolah melalui pelatihan berbasis keterampilan teknis dan soft skills terbukti efektif dalam mempersiapkan lulusan untuk dunia kerja. Namun, untuk tetap relevan dengan dinamika industri yang cepat berubah, program ini harus terus beradaptasi dan menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus

berkembang. Penguatan aspek pengembangan diri dan ketahanan mental juga perlu diprioritaskan untuk mempersiapkan lulusan menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks.

KESIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pasca-lulus sekolah merupakan langkah penting untuk mempersiapkan lulusan menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks. Berdasarkan hasil pelaksanaan program pelatihan yang melibatkan keterampilan teknis dan soft skills, dapat disimpulkan bahwa pendekatan yang terintegrasi dan berbasis pengalaman langsung (seperti magang dan proyek) terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan lulusan untuk beradaptasi dengan kebutuhan industri. Peningkatan keterampilan teknis, seperti pemrograman dan manajemen proyek, serta soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim, memberikan lulusan keunggulan kompetitif yang diperlukan di dunia kerja yang dinamis.

Namun, meskipun hasil pelatihan cukup positif, tantangan tetap ada, terutama terkait dengan cepatnya perubahan teknologi yang mempengaruhi kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, pengembangan program pelatihan harus dilakukan secara berkelanjutan dan fleksibel, menyesuaikan dengan perkembangan industri dan tren teknologi terkini. Selain itu, pengembangan soft skills yang lebih mendalam, khususnya terkait dengan ketahanan mental dan kecerdasan emosional, perlu menjadi fokus utama untuk mempersiapkan lulusan menghadapi tekanan dan dinamika dunia kerja.

Secara keseluruhan, program pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan non-teknis, serta pengalaman langsung, dapat membantu mengurangi kesenjangan antara pendidikan formal dan tuntutan pasar kerja. Dengan pendekatan yang lebih adaptif dan holistik, diharapkan

lulusan dapat lebih siap, kompeten, dan mampu bersaing di dunia kerja yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014).
The Second Machine Age: Work,
Progress, and Prosperity in a Time
of Brilliant Technologies. W.W.
Norton & Company.
- Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial
Revolution. Crown Business.
- World Economic Forum. (2020). The
Future of Jobs Report 2020. World
Economic Forum.
- Davenport, T. H., & Westerman, G. (2018).
The AI Advantage: How to Put
Artificial Intelligence to Work. MIT
Press.
- Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline:
The Art & Practice of The Learning
Organization. Doubleday.
- Autor, D. H. (2015). Why Are There Still
So Many Jobs? The History and
Future of Workplace Automation.
Journal of Economic Perspectives,
29(3), 3-30.