

**Peningkatan Pengetahuan dan Pemahaman tentang Social Cognitive Career Theory
bagi Karyawan PT BPR Artha Tanah Mas**

*Increasing Knowledge and Understanding of Social Cognitive Career Theory
for Employees of PT BPR Artha Tanah Mas*

Constantinus Constantinus^{1*}, Lisa Ardaniyati², Hermiana Vereswati³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Semarang, Semarang

*constantinus99@gmail.com

Article History:

Received: 3 Oktober 2022

Revised: 22 Oktober 2022

Accepted: 26 November 2022

Keywords: *Social Cognitive Career Theory, work interest, career development*

Abstract: *Social Cognitive Career Theory (SCCT) which pays attention to employee interest in career development is not known and understood by employees and management of the Limited Company of Rural Banking (PT BPR) Artha Tanah Mas. Employees whose careers will be developed are not enthusiastic because the development is not in accordance with their interests. The purpose of this community service is to increase knowledge and understanding of Social Cognitive Career Theory for employees and management of PT BPR Artha Tanah Mas. The method used was in the form of lectures, questions and answers, sharing, assignments, and games which were carried out on October 1, 2022 at the PT BPR Artha Tanah Mas Office in Semarang City, attended by all staff employees, supervisors and managers. The pre-test was given before the training, and the post-test was given after the training. The test results using the Wilcoxon test statistical technique showed that the knowledge and understanding of the participants after the training increased significantly compared to the knowledge and understanding of the participants before the training. Thus the purpose of community service in the form of training has been achieved.*

Abstrak

Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang memperhatikan minat karyawan dalam pengembangan karir belum diketahui dan dipahami oleh karyawan dan manajemen Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat (PT BPR) Artha Tanah Mas. Karyawan yang akan dikembangkan karirnya ternyata tidak antusias karena pengembangan itu tidak sesuai dengan minatnya. Tujuan dari pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang Social Cognitive Career Theory bagi karyawan dan manajemen PT BPR Artha Tanah Mas. Metode yang digunakan berupa ceramah, tanya jawab, *sharing*, penugasan, dan

games yang dilakukan pada 1 Oktober 2022 bertempat di Kantor PT BPR Artha Tanah Mas di Kota Semarang, diikuti oleh semua karyawan staf, supervisor, dan manajer. Pre-test diberikan sebelum pelatihan, dan post-test diberikan setelah pelatihan. Hasil pengujian dengan teknik statistika Uji Wilcoxon menunjukkan bahwa pengetahuan dan pemahaman peserta setelah pelatihan meningkat secara signifikan dibandingkan pengetahuan dan pemahaman peserta sebelum pelatihan. Dengan demikian tujuan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan telah tercapai.

Kata Kunci: Social Cognitive Career Theory, minat kerja, pengembangan karir

PENDAHULUAN

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Usaha yang dapat dilaksanakan oleh BPR meliputi penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan maupun pemberian kredit (Otoritas Jasa Keuangan, 2022).

Salah satu BPR di Kota Semarang adalah PT BPR Artha Tanah Mas. BPR ini berdiri pada bulan September 2004. Kantor Pusat BPR ada di Jalan Telaga Mas Raya no. 12 Kota Semarang. PT BPR Artha Tanah Mas pada 31 Juli 2022 memiliki aset sebanyak Rp 68.154.861.181,00 (sekitar 68,15 milyar rupiah). Karyawan yang bekerja di PT BPR Artha Tanah Mas sebanyak 30 (tiga puluh) orang.

Di usianya yang ke-18, PT BPR Artha Tanah Mas memiliki program meningkatkan karir sumberdaya manusia (SDM) untuk mengembangkan bisnisnya. Peningkatan karir SDM dipandang penting karena BPR adalah perusahaan jasa yang harus selalu mengedepankan prinsip kehati-hatian (*prudential banking*) guna memenuhi tuntutan ketentuan dari Otoritas Jasa Keuangan maupun memenangkan persaingan dalam bisnis jasa perbankan.

PT BPR Artha Tanah Mas selama ini meningkatkan karir SDM dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki SDM maupun prestasi kerja SDM yang bersangkutan. Selain itu, juga sudah memperhatikan kondisi psikologi berupa tujuan hidup, kecerdasan, dan kepribadian.

Peningkatan karir SDM yang dilakukan selama ini masih dinilai kurang memuaskan. PT BPR Artha Tanah Mas menghadapi masalah di mana SDM menunjukkan perilaku kurang antusias meningkatkan karir seperti promosi jabatan, atau pada awalnya menunjukkan antusias namun pada kemudian berubah menjadi kurang / tidak antusias. Observasi dan wawancara yang dilakukan SDM staf, supervisor, manajer, dan direksi PT BPR Artha Tanah Mas memberikan hasil bahwa para supervisor dan manajer kurang memperhatikan minat pada diri anak buah maupun diri sendiri untuk meningkatkan karir lebih lanjut guna menjalankan pekerjaan yang semakin kompleks termasuk di dalamnya untuk mendapatkan promosi jabatan. Minat kerja sangat penting bagi keberhasilan program peningkatan karir SDM, sebagaimana dikemukakan oleh *social cognitive*

career theory.

Social cognitive career theory dikemukakan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown, and Gail Hackett pada tahun 1994 (Ambiel et al., 2018). Menurut *social cognitive career theory*, SDM yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan minatnya, memiliki kecenderungan untuk berhasil lebih tinggi dibandingkan dengan SDM yang kurang berminat pada bidang kerjanya. Menurut *Holland Codes*, minat kerja SDM ada bermacam-macam, meliputi *realistic, investigative, artistic, social, enterprising, conventional* (Ambiel et al., 2018).

METODE

Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang *social cognitive career theory* untuk karyawan staf, supervisor dan manajer PT BPR Artha Tanah Mas di Kota Semarang berjumlah 37 (tiga puluh tujuh) orang. Manfaat dari pengabdian ini adalah diharapkan karyawan staf, supervisor dan manajer PT BPR Artha Tanah Mas di Kota Semarang siap meningkatkan karir dirinya sesuai minat yang dimilikinya sebagaimana dikemukakan dalam *social cognitive career theory*. Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini berupa ceramah, tanya jawab, *sharing*, penugasan, dan games.

Materi pengabdian masyarakat meliputi *social cognitive career theory* dan *Holland Codes*. Peserta yaitu karyawan staf, supervisor dan manajer PT BPR Artha Tanah Mas setelah mengikuti kegiatan, meningkat pengetahuan dan pemahamannya untuk mengenali minat SDM di PT BPR Artha Tanah Mas, dengan demikian dapat mendukung program peningkatan karir SDM berdasarkan *social cognitive career theory* (Glosenberg et al., 2019) di mana keberhasilan karyawan didukung oleh minat kerjanya (RIASEC dalam *Holland Codes*).

Pengenalan minat kerja berupa kode *realistic (R), inverstigative (I), artistic (A), social (S), enterprising (E), conventional (C)* (Ahmed et al., 2019; Kenelly et al., 2018) dalam diri masing-masing SDM membuat SDM menjadi semakin siap untuk meningkatkan karir sejalan dengan program pengembangan SDM yang dijalankan di PT BPR Artha Tanah Mas.

Pelaksanaan program setelah mendapat persetujuan dari Pimpinan PT BPR Artha Tanah Mas di Kota Semarang. Pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam bentuk ceramah, tanya jawab, *sharing*, penugasan, dan *games* untuk Peningkatan Pengetahuan dan Pemahaman tentang *Social Cognitive Career Theory*. Sebelum dilakukan kegiatan ceramah, peserta di berikan lembar *pre-test*, kemudian setelah sesi tanya jawab *sharing*, dan penugasan selesai dilakukan, peserta diberikan lembar *post-test*.

Tabel 1. Proses Pelaksanaan

Kegiatan	Tujuan	Waktu (menit)
Pembukaan dan perkenalan	Untuk membuka kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat baik dari peserta maupun dari tim pengabdian	20 menit
Pre test	Untuk mengetahui pengetahuan dan pemahaman peserta sebelum pemberian materi.	10 menit
Penjelasan dan maksud tujuan	Untuk menyamakan persepsi dan pandangan antara peserta dan tim pengabdian	10 menit
Games	Untuk membuat peserta lebih terbuka	15 Menit
Ceramah	Untuk memberikan materi (Bagian I) : <i>Social Cognitive Career Theory</i>	30 menit
Games	Untuk membuat peserta menjadi tetap terjaga dan bersemangat	10 menit
Ceramah	Untuk memberikan materi (Bagian II) : Minat RIASEC	30 menit
Tanya Jawab, Sharing, & Penugasan	Untuk meningkatkan pemahaman peserta lewat kasus atau permasalahan yang pernah dialami	30 menit
Kesimpulan	Untuk menegaskan intisari materi kegiatan	10 menit
Post Test	Untuk mengetahui pengetahuan dan pemahaman peserta sesudah pemberian materi.	10 menit
Penutupan	Untuk menutup kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat	5 menit
	TOTAL	180 menit

**Gambar 1. Proses Pelaksanaan**



Gambar 2. Proses Pelaksanaan

HASIL

Tujuan dari dilakukannya pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta tentang Social Cognitive Career Theory (SCCT). Pre-test yang diberikan kepada peserta sebelum diberikannya pelatihan yang mencakup ceramah, tanya jawab, *sharing*, penugasan, dan *games*. Post-test diberikan kepada peserta setelah diberikannya pelatihan. Hasil pre-test dan post-test tersaji pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Pre-test dan Post-test

Test	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pre-test	37	0	100	43,2432	27,6941
Post-test	37	20	100	85,4054	23,4040

Untuk mengetahui peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta tentang Social Cognitive Career Theory (SCCT), dilakukan Uji Bertanda Wilcoxon dengan alat bantu SPSS. Hasil dari pengujian tersaji pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Bertanda Wilcoxon

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
POST_TEST - PRE_TEST	Negative Ranks	1 ^a	5,00	5,00
	Positive Ranks	31 ^b	16,87	523,00
	Ties	5 ^c		
	Total	37		

a. POST_TEST < PRE_TEST

b. POST_TEST > PRE_TEST

c. POST_TEST = PRE_TEST

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa *positive ranks* atau nilai *post-test* lebih tinggi dibandingkan nilai *pre-test* terjadi pada 31 orang peserta. Dengan demikian ada 31 orang peserta yang pengetahuan dan pemahamannya meningkat setelah adanya pengabdian kepada masyarakat ini.

Ties yaitu hasil *post-test* sama dengan hasil *pre-test* terjadi pada 5 orang peserta. Dengan demikian ada 4 orang peserta yang tidak meningkat pengetahuan dan pemahamannya setelah adanya pengabdian kepada masyarakat ini.

Negative ranks atau nilai *post-test* lebih rendah dibandingkan nilai *pre-test* terjadi pada 1 orang peserta.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Wilcoxon

	POST_TEST - PRE_TEST
Z	-4,878
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *Asymp.Sig.(2-tailed)* adalah 0,000. Nilai ini kurang dari 0,05. Dengan demikian terlihat bahwa ada peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta secara signifikan setelah dilakukannya pengabdian kepada masyarakat tentang Social Cognitive Career Theory.

DISKUSI

Social Cognitive Career Theory menekankan perlunya minat dalam pengembangan karir di tempat kerja. Karyawan yang bekerja sesuai dengan minatnya akan memiliki karir yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan minatnya, sebagaimana dikemukakan Robert W. Lent, Steven D. Brown, and Gail Hackett pada tahun 1994 (Ambiel et al., 2018). Pengetahuan dan pemahaman tentang Social Cognitive Career Theory dengan demikian merupakan hal yang penting bagi karyawan dan manajemen, supaya pengembangan karir didasarkan pada minat karyawan yang bersangkutan.

Sebelum dilakukannya pengabdian kepada masyarakat tentang Social Cognitive Career Theory, nilai rata-rata peserta sebelum pengabdian kepada masyarakat adalah 43,24324 (rentang nilai 0 sampai 100) dengan standar deviasi sebesar 27,6941. Adapun nilai rata-rata peserta setelah pengabdian kepada masyarakat adalah 85,4054 (rentang nilai 0 sampai 100) dengan standar deviasi sebesar 23,4040. Di sini terlihat bahwa nilai rata-rata setelah pengabdian kepada masyarakat adalah lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata sebelum pengabdian kepada masyarakat. Pengabdian kepada masyarakat telah berhasil meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta tentang Social Cognitive Career Theory.

Uji Statistik dilakukan untuk mengetahui apakah peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta tentang Social Cognitive Career Theory tersebut signifikan atau tidak. Pengujian dengan alat bantu SPSS menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta tentang Social Cognitive Career Theory tersebut adalah signifikan, sebagaimana tersaji pada Tabel 4. *Asymp.Sig.(2-tailed)* adalah 0,000 di mana nilai ini kurang dari 0,05. Dengan demikian peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta adalah signifikan. Peserta dengan demikian memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya minat kerja dalam pengembangan karir di tempat kerja (Ahmed et al., 2019). Karyawan yang memiliki minat kerja berorientasi *social (S)* lebih tepat dikembangkan untuk berkarir di bidang pekerjaan yang terkait dengan pelayanan konsumen (Ambiel et al., 2018). Adapun karyawan yang memiliki minat kerja berorientasi *conventional (C)* lebih tepat dikembangkan untuk berkarir di bidang pekerjaan yang terkait dengan administrasi (Kennelly et al., 2018).

KESIMPULAN

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan dan manajemen PT BPR Artha Tanah Mas tentang Social Cognitive Career Theory. Data yang didapat dari pengabdian kepada masyarakat ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan pemahaman karyawan dan manajemen PT BPR Artha Tanah Mas tentang Social Cognitive Career Theory meningkat secara signifikan setelah dilakukannya pengabdian kepada masyarakat ini, dengan nilai rata-rata setelah pengabdian kepada masyarakat sebesar 85,4054 (skala 0 sampai 100). Karyawan dan manajemen PT BPR Artha Tanah Mas dengan demikian memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang Social Cognitive Career Theory yang baik untuk diterapkan dalam pengembangan karir karyawan berdasarkan minat kerja yang ada padanya, sehingga tidak ada lagi karyawan yang tidak mau dikembangkan karirnya karena tidak sesuai dengan minat kerjanya.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Pengabdian kepada masyarakat ini tidak akan dapat terlaksana tanpa adanya dukungan dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Semarang dan Fakultas Psikologi Universitas Semarang, dan berbagai pihak di Universitas Semarang. Terima kasih yang sebesar-besarnya diucapkan kepada ketiga institusi ini.

Terima kasih juga diucapkan kepada PT BPR Artha Tanah Mas atas kerja sama yang diberikan dalam pengabdian kepada masyarakat ini.

DAFTAR REFERENSI

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Perkreditan-Rakyat.aspx>

<https://www.researchgate.net/figure/SCCT-Lent-Brown-Hackett-1994-2008-2015lig1335774558>

- Ahmed, Samiah; Ahmed, Alia; Salahuddin, Taseer (2019) : How RIASEC personality traits crystallizes occupational preferences among adolescents: Match or mismatch, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK), Lahore, Vol. 13, Iss. 4, pp. 976-996
- Ambiel, R. M. A., Hauck-filho, N., & Barros, L. D. O. (2018). 18REST: A Short RIASEC-interest Measure for Large-scale Educational and Vocational Assessment. *Ambiel et Al. Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31(6), 2–11.
- Emily Kennelly, Amanda Sargent and Robert Reardon. (2018). RIASEC Literature from 1953-2016: Bibliographic References to Holland's Theory, Research, and Applications. (Technical Report No. 58). Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development. Dunlap Success Center, 100 South Woodward Avenue, Florida State University, Tallahassee, FL 32306-4162
- Glosenberg, Alexander; Terence J.G. Traceyb, Tara S. Behrendc, David L. Blusteind, Lori L. Foster. (2019). *Journal of Vocational Behavior* 112 (2019) 92–108