

# BAB I

## PENDAHULUAN

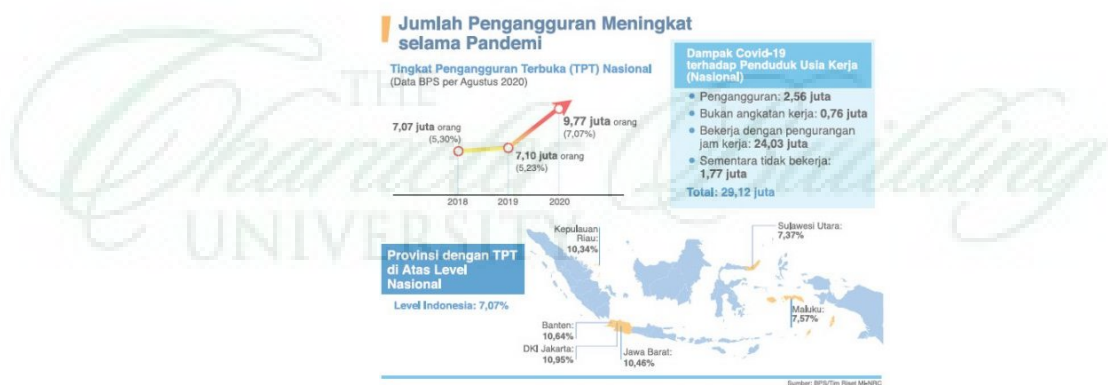
### 1.1 Latar Belakang Masalah

Secara umum, bahwa sepanjang perjalanan kehidupan manusia terjadi proses dinamika yang selalu memerlukan keseimbangan antara pertumbuhan fisik dengan tugas perkembangan sesuai tahapannya. Adanya penyesuaian diri terhadap setiap perubahan dalam diri manusia adalah bagian dari perkembangan itu sendiri; sehubungan dengan proses untuk mencapai sesuatu keberhasilan dalam hidupnya maka seseorang individu senantiasa berupaya untuk memenuhi kebutuhan dari yang bersifat primer sampai tersier dalam rangka proses pencapaian mengaktualisasikan dirinya (Maslow, 1987: 17). Implikasinya untuk mencapai tujuan tersebut di atas maka mekanisme yang dilakukan oleh individu adalah senantiasa beradaptasi dengan lingkungan sosial, hal itu sejalan dengan pandangan Teori Belajar Sosial dari (Albert Bandura, 1969 : 51) bahwa sebagian besar perilaku manusia di pelajari secara observatif lewat *modeling*. Dengan melihat bagaimana orang lain berperilaku, maka akan muncul konsep baru yang di percaya akan menjadi cara bertindak yang tepat; namun demikian, lain halnya dengan pendapat (Sigmud Freud, 1936 : 74) bahwa manusia dikategorikan menjadi 3 (tiga) unsur yang saling berinteraksi, yakni id, superego dan ego yang berarti lebih menekankan pada keadaan diri secara internal saja. Dengan kata lain bahwa kematangan aspek psikologi individu itu lebih diakibatkan oleh proses

interaksi antara ketiga hal tersebut di atas sehingga bukan karena berkolaborasi dengan faktor eksternal.

Pada tataran untuk mencapai sebuah keberhasilan individu dalam proses pembelajarannya pun tak lepas dengan adanya interaksi yang dinamis sehingga terjadinya proses perubahan menuju kearah pengembangan sumber daya manusia agar kelak menjadi lebih baik; Hal itu sesuai dengan pendapat Marihot (2017: 9) bahwa untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau industri, disebutkan bahwa produktivitas, kepuasan kerja, loyalitas, dan pengurangan absensi merupakan tujuan khusus manajemen sumber daya manusia, karena setiap orang pada dasarnya berbeda dari sumber daya lain dalam hal kualitasnya, mengelola sumber daya manusia menjadi sangat penting dan menantang. Hanya saja, jika hal ini ditangani dengan benar, maka akan menghasilkan pengembangan sumber daya manusia yang efisien dan mampu membantu sektor tersebut dalam mencapai tujuannya; Sehingga metode pendukung bagi perubahan tersebut adalah pendidikan yang merupakan salah satu pendekatan untuk meningkatkan kualitas standar sumber daya manusia, sedangkan menurut *Carol S. Dweck (2008 : 11)* menjelaskan ada kemungkinan bahwa jika beberapa pola saat beradaptasi secara konsisten, dipengaruhi oleh pengalaman maka akan mendatangkan keberhasilan. Namun, tidak dapat dihindari bahwa seseorang dalam beradaptasi menjadi kurang optimal di bidang-bidang penting kehidupan mereka sehingga keyakinan itu menjadi sangat penting, karena keyakinan dapat diubah melalui penyesuaian diri termasuk pendidikan.

Pendidikan tinggi di Indonesia terdapat dua bentuk, yaitu S1, S2, dan S3, yang merupakan program akademik yang ditargetkan untuk menguasai dan memajukan disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi, sesuai dengan Undang-Undang Pendidikan Tinggi No.12 Tahun 2012. Jenis pendidikan tinggi lainnya adalah vokasi, yang membekali mahasiswa untuk pekerjaan yang membutuhkan keahlian pada tingkat D1 (Pakar Utama), D2, D3, (Pakar Madya), D4, (Sarjana Terapan), Magister Terapan, dan Doktor Terapan. Juga disebut sebagai "pendidikan kejuruan", jenis pendidikan ini peserta didik diberi keterampilan dan kompetensi kerja yang tinggi yang mereka butuhkan untuk berkembang di dunia kerja. Akan tetapi ternyata tingkat pengangguran masih tinggi khususnya di kalangan lulusan pendidikan vokasi mencapai 6,56% di Sumut saja (BPS - September 2020), Sedangkan Indonesia memiliki tingkat pengangguran tertinggi di Asean dengan tingkat sekitar 5,34%, saat ini terdapat lebih dari 129,4 juta orang yang bekerja di sana, meningkat sekitar 8,5% dari tahun 2017 hingga 2019 ([www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com), Februari, 2019).



Gambar 1.1: Jumlah pengangguran meningkat (sumber: Badan Pusat Statistik/Tim Riset MI-NRC, 2021)

Data Kemenristekdikti tahun 2015 menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa vokasi yang tersebar di provinsi Sumatera Utara pada tahun 2020 mencapai angka 14 ribu orang lebih. Apabila diasumsikan bahwa dengan keterbatasan jumlah tenaga dosen dengan kualifikasi SDM yang memadai baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta yang memiliki pendidikan vokasi, sarana dan prasarana pendukung, kemitraan dengan pihak industri dan atau sektor terkait lainnya yang juga belum optimal maka dapat dibayangkan bahwa berapa besar jumlah pengangguran terdidik yang akan meresahkan masyarakat yang tentu akan berdampak pada kondisi sosial kita.



Gambar 1.2: Pengangguran Terbuka Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2020)

Oleh karena itu, ternyata ada pendekatan yang bisa dijadikan sebagai media untuk merubah paradigma pembelajaran dunia vokasi melalui perubahan sikap, pola pikir dan bagaimana membentuk perilaku yang sesuai etika dan mengesankan positif dimata pihak lain, terutama para *rekruter* pada proses

interview. Kondisi non teknis tersebut sering belum menjadi perhatian serius para mahasiswa vokasi yang prinsip pembelajarannya adalah lebih menekankan pada aspek terapan yang sebagai pencari kerja sehingga belum menyadari bahwa kondisi psikologisnya sangat berpengaruh terhadap keberhasilannya.

Selain aspek keterampilan sesuai dengan bidang program studi yang harus dimiliki oleh para alumni vokasi yang dikenal sebagai *hard skill* ternyata ketika dalam memasuki pasar kerja para perekrut tenaga kerja biasanya akan menggunakan alat ukur seleksi psikodiagnostik yaitu mencari tahu aspek psikologis sebagai pembeda individu yang relevan dengan bidang tugas dan aspek kepribadiannya yang direkomendasikan oleh Psikolog berizin yang dipergunakan pihak pencari tenaga kerja adalah rekomendasi yang disarankan dan atau yang dipertimbangkan. Menurut argumen Satryawati dan Wa Ode Saniah (2012), melakukan tes kemampuan dengan menggunakan alat ukur psikologis merupakan salah satu teknik untuk memastikan bahwa calon pekerja ditempatkan pada peran yang sesuai setelah disetujui.

*Djarmiko (2019: 1)* menunjukkan bahwa ada tiga alasan untuk penempatan personil. Yang pertama adalah industri terus percaya bahwa bekerja sama dengan universitas, terutama politeknik, tidak menguntungkan. Kedua, tidak seperti di banyak negara maju, tidak ada sanksi hukum yang dijatuhkan oleh pemerintah kepada industri atau lembaga/institusi yang tidak bekerja sama dengan perguruan tinggi. Ketiga, kemitraan harus saling menguntungkan dan diatur oleh hukum. Selain itu, hampir tidak banyak administrator universitas yang

memiliki keterampilan kreatif yang hebat. Revolusi industri 4.0, khususnya, merupakan fenomena yang sangat dinamis yang mendisrupsi setiap industri dan bidang ekonomi.

Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten membutuhkan pendidikan yang tinggi, menurut Djatmiko (2021: 1). Perguruan tinggi dengan demikian harus mengembangkan jaringan kemitraan industri yang relevan dengan program studi dan fakultas mereka. Untuk menyelaraskan sumber daya manusia yang dihasilkan dengan tuntutan industri, diperlukan jaringan antara institusi akademik dan bisnis. lebih untuk memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja modern. Universitas dengan demikian juga harus mengajarkan mahasiswa dengan bakat baru yang menunjang eksistensi mereka.

Dalam Djatmiko (2019: 1) dikatakan bahwa ada sejumlah alasan mengapa perguruan tinggi tidak mampu mengikuti kemajuan teknologi. Pertama, nomenklatur Kemenristekdikti harus diikuti ketika program studi baru diluncurkan di perguruan tinggi. Selama beberapa dekade, negara ini terkendala oleh peraturan yang mencegah perguruan tinggi untuk berinovasi, tetapi hal ini telah dihilangkan pada tahun 2018. Kedua, sulitnya perguruan tinggi dalam hal ini pengelola untuk berinovasi dan berkreasi karena banyaknya batasan yang diberlakukan pemerintah terhadap institusi di Indonesia. DIKTI secara ketat mengontrol institusi pendidikan tinggi dengan berbagai cara. Ketiga, akibat pembatasan yang sangat ketat terhadap pembangunan pendidikan di Indonesia, hasil pendidikan bangsa menjadi kurang kreatif.

Untuk membantu mahasiswa dalam memenuhi kebutuhan memasuki dunia kerja, politeknik dan perguruan tinggi berbasis vokasi harus menawarkan program studi atau jurusan yang relevan dengan dunia kerja. Hal ini dilakukan dengan menyediakan dosen, kurikulum, lab, dan peralatan lainnya. Universitas harus bereaksi cepat terhadap perubahan dinamis saat kita memasuki periode revolusi industri keempat, terutama mengingat betapa cepatnya dunia berubah. Banyak jenis pekerjaan baru diciptakan oleh kemajuan teknologi. Akibatnya, instruksi kampus harus mencerminkan peristiwa terkini dan persyaratan bisnis, karena itu, bisnis percaya bahwa sekolah tinggi berbasis kejuruan beradaptasi dengan perubahan yang relatif lambat.

Universitas harus memberikan pelajaran-pelajaran berikut, khususnya dalam pendidikan kejuruan: Pertama-tama mereka diajarkan bagaimana menangani masalah-masalah yang rumit, atau bagaimana menangani masalah-masalah yang belum diketahui jawabannya di dunia nyata; Kedua, keterampilan sosial yang diajarkan meliputi kerjasama, negosiasi, persuasi, pendampingan, dan kepekaan dalam membantu kecerdasan emosional; Ketiga, keterampilan proses, seperti yang melibatkan mendengarkan secara aktif, penalaran logis, pemantauan diri, dan lain-lain, diajarkan; Keempat, keterampilan sistem diajarkan, termasuk kemampuan untuk menimbang biaya dan manfaat saat membuat keputusan dan pemahaman tentang bagaimana sistem dibuat dan dioperasikan; Kelima, keterampilan kognitif diajarkan, termasuk bakat seperti kepekaan pemecahan

masalah, fleksibilitas kognitif, kreativitas, penalaran logis, dan citra. (Djarmiko (2021:1).

Hal ini terjadi ketika adanya *mismatch* atau ketidaksesuaian antara penyediaan sumber daya manusia (lulusan perguruan tinggi) dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Jika dibandingkan, hanya 3–4 dari setiap 10 lulusan perguruan tinggi yang memenuhi syarat, klaim Djarmiko (2019: 1). Kita semua memiliki masalah dengan hal ini, tetapi khususnya universitas di Indonesia. Karena kurangnya kecakapan dan kurangnya daya saing, lulusan universitas juga mengalami *under qualification*. Perguruan tinggi diharapkan dapat menyesuaikan penawaran program studinya agar sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) sehingga lulusannya memiliki keterampilan yang sesuai dengan gelar yang dimilikinya.

Oleh karena itu, penyelenggara pendidikan vokasi perlu diberi kebebasan memilih program studi agar hasil suatu program pendidikan dapat membantu pengembangan. Program studi yang *On Off* (terbuka dan tertutup) juga harus dimodifikasi untuk memenuhi tuntutan. Ini menghilangkan kebutuhan industri, seperti yang sudah dilakukan oleh banyak bisnis, untuk mendirikan sekolah kejuruan atau perguruan tinggi sendiri untuk memenuhi permintaan karyawannya. Hal ini terjadi akibat kurang efektifnya komunikasi antara penyedia tenaga kerja dan pengguna. Menurut Sigit Pranowo, Kepala Program Pendidikan Vokasi Universitas Indonesia, pemerintah telah mempromosikan hubungan dan kecocokan antara pendidikan vokasi dan industri sejak tahun 1990-an,



sebagaimana dilaporkan dalam Rizwan Pribhakti et al. (2018: 24). Kurikulum masih dibuat sendiri. Tuntutan industri ini terbukti bagi para pendidik. Menurut industri, lulusan vokasi tidak siap memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, keterlibatan industri sangat penting untuk memastikan lulusan vokasi memenuhi persyaratan. misalnya, melalui instruksi praktis dari instruktur bisnis. Selain itu, jika profesor dan dosen memiliki kesempatan untuk mengikuti latihan dan penelitian dan pengembangan terapan di industri, pendidikan akan lebih produktif di bidang industri. Pelatihan, menurut Patdono Suwignjo (Dirjen Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan pendidikan vokasi di Indonesia (Ramadhan, M.S. 2020:1).

Pendidikan vokasi bertujuan untuk menciptakan sistem ganda, di mana mahasiswa mempelajari teori di kampus dan menerapkan pengetahuan tersebut untuk digunakan di tempat kerja. Akibatnya, kurikulum dirancang dengan mempertimbangkan kompetensi yang dibutuhkan oleh bisnis dan industri, seperti halnya sistem penilaian. Kebangkitan itu juga meliputi pembekalan dan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. *Road map Pengembangan Pendidikan Vokasi di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan* disajikan pada akhir publikasi ini. Bagi dinas-dinas terkait di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berupaya merevitalisasi pendidikan vokasi, makalah ini diharapkan dapat menjadi referensi kerja. Dokumen ini juga dapat menjadi acuan untuk menyusun strategi nasional

pengembangan pendidikan vokasi yang mencakup seluruh kementerian dan lembaga terkait, termasuk pemerintah provinsi di seluruh Indonesia, sebagaimana disyaratkan oleh Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016. Program pendidikan vokasi dilaksanakan di Lembaga Kursus dan Pelatihan sebagai bagian dari tujuan dan inisiatif Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan saat ini. Pembentukan Direktorat Pengembangan Kursus dan Pelatihan merupakan bukti perlunya keterlibatan dan dukungan pemerintah dalam pengelolaan dan pelaksanaan program pendidikan vokasi pendidikan tinggi.

Perguruan tinggi berfungsi sebagai *platform* interaksi civitas akademika satu sama lain saat bidang keilmuan dikembangkan dan diajarkan. Dalam hal ini, pendidikan vokasi memandang perlu mengadakan kegiatan pelatihan pengembangan kepribadian bagi peserta didik sebagai bentuk proses belajar mengajar dan pengembangan disiplin ilmu, khususnya bagi peserta didik yang berlatar belakang pendidikan vokasi. Kegiatan ini diharapkan dapat memupuk kebersamaan, kepedulian, kepekaan terhadap lingkungan sosial dan berkembang menjadi team building yang kuat, tangguh, sambil mengimplementasikan cara berinteraksi dengan lingkungan sosial sesuai etika sekaligus menyinggung bidang keilmuan vokasi yang lebih menekankan pada 70 % praktek dan 30 % teori yang berorientasi pada kesiapan menghadapi pasar kerja, sehingga Simamora (2016:276) menambahkan bahwa pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk mengembangkan kompetensi dan mempertajam keterampilan guna meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kualitas.

Gomes (2013: 204) menyatakan bahwa potensi mahasiswa mungkin telah memenuhi kriteria administratif jurusannya pada beberapa uraian, namun pada kenyataannya mahasiswa harus mengikuti atau mengimbangi kemajuan pendidikan sejalan dengan tanggung jawab dan fungsi utama yang diemban atau akan diembannya. Untuk menghasilkan lulusan yang berkompeten, berhasil, dan berdaya guna, hal ini mendorong lembaga pendidikan untuk membantu pembinaan dan pengembangan kepribadian peserta didik dalam bidang pendidikan. Pelatihan dan pengembangan adalah tugas yang termasuk dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, oleh karena itu memiliki staf yang terampil dan bugar membutuhkan inisiatif ini. Hal ini sebagai upaya melatih tenaga kerja untuk posisi-posisi yang dianggap masih kurang dikuasai. Menurut teori manajemen Taylor, tenaga kerja membutuhkan jenis pelatihan kerja yang tepat (2007: 48). Strategi ini membantu pekerja melaksanakan tugas di tempat kerja dengan lebih berhasil dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mencegah skenario terburuk dalam kompetensi dan kewajiban di tempat kerja. Di lembaga pendidikan, mahasiswa vokasi yang mengambil jurusan di bidang tersebut biasanya tidak didukung oleh pendidikannya atau belum siap untuk menjalankan tugasnya; sebaliknya, pelatihan dan pengembangan karir biasanya dilakukan Mahasiswa agar dapat bekerja dengan meningkatkan, dan juga mengembangkan kepribadian mereka melalui pelatihan dan pengembangan.

Ketika seseorang belajar dari lingkungan sosial sedikit demi sedikit, ada interaksi sosial yang terjadi yang menyebabkan seseorang menjadi terisolasi dari

orang lain. Setiap orang dalam populasi itu unik, tetapi karena mereka mengalami berbagai teknik sosialisasi, baik yang berasal dari rumah maupun sekolahnya, sering kali muncul ciri kepribadian yang pada hakikatnya keras. Jiwa adalah sistem pendukung yang terdiri dari sikap, sifat, ego, dan nilai yang mendorong orang untuk berperilaku sesuai dengan yang diharapkan darinya. Selain itu, kepribadian sering dijelaskan oleh ciri-ciri yang membedakan individu, seperti label "kepribadian pemalu" yang digunakan untuk orang pemalu. Orang dengan kepribadian *ekstrovert* digambarkan seperti itu, sedangkan orang lain yang tidak percaya diri, pengecut, dll digambarkan tidak memiliki kepribadian. Sjafrri (2013: 135)

Disisi lain, menurut (Allfort, 2011:74) kepribadian seseorang adalah organisasi dinamis di dalam diri mereka sendiri yang sistem psikofisiknya menentukan sifat, perilaku, dan pola pikir mereka. Kepribadian adalah jumlah dari tubuh, kecerdasan, jiwa, dan karakter seseorang yang membedakan mereka dari orang lain baik dari segi keunikan maupun karakter. Seseorang dapat menumbuhkan kepribadiannya tetapi tidak mungkin baginya untuk mengubah karakternya.

Sejalan dengan pendapat Leibniz (2010: 171), Kemampuan memiliki peluang dan sumber kekuatan berupa pengetahuan, sikap mental, keahlian, keterampilan, pengalaman, dan kapasitas menjalin hubungan pengantar merupakan awal dari proses pembentukan modal, menurut teori bahwa kepribadian adalah modal fundamental. Proses pembelajaran dapat memberikan

segalanya. Manusia, menurut Locke & Hume (2011: 181), menunjukkan beberapa ciri mendasar, antara lain: (1) Manusia berfungsi sebagai robot pasif yang digerakkan oleh kekuatan di luar dirinya. Ini menunjukkan bahwa sifat manusia adalah responsif terhadap stimulus, yaitu perilaku baru akan berubah sebagai reaksi terhadap stimulus eksternal. (2) Manusia senantiasa berpindah dari satu arah ke arah lain secara terus-menerus dan teratur. Mereka adalah makhluk yang aktif dan terstruktur sepenuhnya. (3) Konteks penting untuk memahami manusia. Manusia adalah makhluk sosial atau anggota lingkungannya, bukan entitas yang berdiri sendiri (*person-in-context*).

Menurut Sobur, kepribadian seseorang merupakan gabungan dari sifat, karakter, dan tingkah lakunya (2016: 183). Manusia adalah makhluk dinamis yang perilakunya bergantung pada dorongan-dorongan motivasi yang menuntunnya untuk memulai suatu aktivitas atau reaksi dalam upaya mencari kepuasan. Akibatnya, sering terjadi persaingan dan konflik di antara orang-orang karena ada banyak cara bagi orang untuk menemukan kebahagiaan. Selain itu, ada juga konflik internal dalam diri seseorang yang disebabkan oleh kecenderungan untuk menentang keyakinan, yaitu adanya cita-cita luhur yang berada di luar jangkauan orang tersebut sehingga menimbulkan kekecewaan dan ketidakpuasan.

Ciri-ciri yang membentuk kepribadian seseorang membedakan mereka dari individu lain. Kepribadian mengacu pada sekelompok kualitas atau karakteristik yang cukup mapan dalam psikologi. Kepribadian memiliki peran psikologis yang penting dalam mendikte bagaimana orang berperilaku. Menurut

Muchlas (2015:84), kepribadian digambarkan sebagai keseluruhan tanggapan dan interaksi individu dengan orang lain. Kadang-kadang juga digambarkan sebagai pengaturan internal dari proses psikologis dan kecenderungan berperilaku. Hubungan antara kepribadian seseorang dan kinerja sangat kuat, dan karena kepribadian setiap orang itu unik, demikian pula hasil dari pekerjaannya, bahwa setiap orang membawa kepribadian yang berbeda pada tugas yang dihadapi, kinerja setiap orang itu unik.

Mengingat proses pendidikan seringkali menitikberatkan pada ranah kognitif, namun keseluruhan proses pendidikan mencakup semua ranah, baik emosional maupun psikomotorik, maka pengembangan kepribadian memegang peranan penting dalam dunia pendidikan. Dalam hal ini, program pelatihan *personality development* mahasiswa dalam pendidikan vokasi sangat penting.

Salah satu jenis pelatihan pengembangan yang baik untuk meningkatkan konsep diri peserta adalah jenis pelatihan pengembangan kepribadian. Menurut Winardi, pengembangan kepribadian adalah kegiatan individu di mana seseorang belajar tentang, mengembangkan, dan mengekspresikan diri sesuai dengan potensi, ambisi, dan tujuan masa depan (2015: 58).

Menurut Eisyah (2011: 47-48), Sifat-sifat yang diusahakan untuk ditumbuhkan oleh perkembangan kepribadian adalah: (1) bakat, (2) rasa ingin tahu, (3) kreativitas, (4) kompetensi dan kebiasaan hidup, (5) kemampuan religius, (6) keterampilan sosial, (7) belajar kemampuan, (8) kemampuan memecahkan masalah, dan (9) kemandirian.

Menurut Asri, Afifah dan Triningtyas, (2016: 4) Perkembangan kepribadian mereka dapat terhambat oleh berbagai faktor, baik lingkungan internal maupun eksternal. Kurangnya tujuan hidup yang jelas, kurangnya dorongan, ketakutan menerima kenyataan karena kekurangan, keyakinan bahwa tidak ada masalah dan ketidakmampuan, dan gagasan bahwa seseorang tidak berguna adalah beberapa hambatan internal.

Pengembangan kepribadian menurut Rahayu (2014: 97), meliputi: (1) citra diri dan pemahaman diri, menjelaskan apa arti citra diri dan bagaimana hubungannya dengan harga diri, nilai, dan potensi diri. (2) Jelaskan kepada peserta potensi mereka sendiri, termasuk kekuatan dan kekurangan mereka, apa yang dapat dilakukan dengan atribut tersebut, dan bagaimana menggali potensi mereka pada tingkat fisik, psikologis, dan moral. (3) sikap, menjelaskan mentalitas, membedakan antara pola pikir yang baik dan negatif, dan mendiskusikan bagaimana pola pikir mempengaruhi perilaku. (4) Komitmen diri dan cita-cita; jelaskan komitmen diri, berikan contoh komitmen diri dalam tindakan, dan analisis hubungan antara komitmen diri dan pencapaian tujuan.

Mendapatkan perhatian dan rasa hormat dari masyarakat dan orang-orang di sekitar Anda difasilitasi oleh pengembangan kepribadian. Dalam pengertian ini, kehidupan profesional dan pribadi individu sangat bergantung pada perkembangan kepribadian. Itu membuat orang tersebut bertanggung jawab, dapat diandalkan, dan bermanfaat bagi organisasinya. Mendapatkan rasa hormat dan

penerimaan dari masyarakat dan orang-orang di sekitarnya menjadi lebih mudah dengan pertumbuhan ini.

Menurut Patangkar (2014: 321) dalam penelitian bahwa kegiatan belajar, sehingga dapat dikaitkan dengan domain belajar sebagai kognitif, afektif dan psikomotor yang mengarah pada akuisisi pengetahuan, keterampilan dan sikap, yang membentuk dasar pengembangan kepribadian (*Personality Development*). *Personality Development* adalah totalitas segala sesuatu tentang individu adalah salah satunya aspek pendidikan untuk dipandang sebagai proses atau alat untuk pengembangan kepribadian. Hasil penelitian Roberts (2013: 582) menyimpulkan bahwa analisis hubungan antara sifat-sifat kepribadian dan pengalaman kerja, dengan fokus khusus pada hubungan antara pengembangan kepribadian (*Personality Development*) dan pengalaman kerja di usia dewasa muda. Analisis menemukan 3 temuan. Pertama, ukuran kepribadian yang diambil di usia 18 meramalkan pengalaman kerja objektif dan subyektif pada usia 26 tahun. Kedua, pengalaman kerja terkait dengan perubahan sifat kepribadian dari usia 18 hingga 26 tahun. Relevansi temuan dengan teori pengembangan kepribadian dibahas bersifat spesifik, pelatihan kerja dapat mengubah kepribadian, mereka membuat kita lebih berkembang dari sebelumnya.

Hasil penelitian Ameen (2013: 15) menyimpulkan bahwa dampak pengajaran pengembangan kepribadian (*Personality Development*), sosial dan keterampilan komunikasi sebagai bagian dari pendidikan *Library & Information Science (LIS)*. Temuan ini mengungkapkan bahwa secara keseluruhan pelatihan



memiliki makna pengaruh pada pertumbuhan kepribadian mahasiswa, modifikasi perilaku dan keterampilan sosial. Namun ditulis keterampilan komunikasi dalam organisasi tidak banyak meningkat. Kata "organisasi dinamis" mengacu pada pencampuran atau hubungan dari beberapa sifat kepribadian. Elemen seseorang yang terpolo dan teratur adalah kepribadiannya.

Salah satu cara untuk meningkatkan nilai adalah melalui pelatihan. Untuk stimulasi pengetahuan atau pengembangan pengetahuan, mahasiswa pendidikan vokasi sangat membutuhkan bantuan pelatihan yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan *Personality Development* yang dikelola dengan baik adalah salah satu program yang dapat merangsang dan meningkatkan pengetahuan ini, menurut Nawawi (2016: 219), menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan ini harus dilakukan terus menerus dengan manajemen yang sangat baik (Jones & Walters) (2015: 227).

Pelatihan selalu memungkinkan mahasiswa dalam pendidikan vokasi untuk belajar lebih banyak, oleh karena itu pelatihan yang dikelola dengan baik tentu akan menghasilkan *output* yang berkualitas. Menurut Rivai & Murni (2014:49), pelatihan harus dapat meningkatkan baik kompetensi peserta, menjadi lebih produktif dan mampu menampilkan perilaku yang mengesankan positif dimata orang lain. Penting untuk meningkatkan kemampuan, cara kerja yang menjadi lebih produktif serta mampu menampilkan perilaku yang mengesankan positif serta memajukan karir profesional seseorang ketika memasuki pasar kerja.

Pelatihan berkualitas tinggi adalah cara terbaik untuk memperluas pengetahuan dan kemampuan SDM serta mengikuti kemajuan teknologi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, Bab VI Pasal 18 (2014:13), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan direncanakan untuk menghasilkan sumber daya manusia industri yang mampu bekerja di bidang industri sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia. Standar Nasional. Tolok ukur kompetensi tempat kerja (SKKNI).

Menurut Supratiknya (2008); (Cahya, Rahmadani, Wijiningrum, & Swasti, (2021) menyatakan bahwa pelatihan dilakukan sebagai upaya peningkatan kekurangan keterampilan dan pengetahuan dari individu. Gazda mengatakan bahwa bentuk intervensi terhadap kekurangan keterampilan adalah mengajarkan jenis-jenis keterampilan yang dibutuhkan (Supratiknya, 2008). Raza, Zia, Naqvi dan Shaikh (2011) juga mengemukakan bahwa pelatihan pengembangan SDM yang memadai dapat menyebabkan pengembangan *self-efficacy*. Dinamika yang terjadi yaitu peningkatan *human capital* (pengetahuan, keterampilan dan pengalaman) dapat menyebabkan pengembangan *social capital* yang disebut dengan *network* atau hubungan sosial, hasil akhir yang dapat diperoleh yaitu peningkatan psikologis yang positif yang terdiri dari peningkatan kepercayaan diri, pengharapan, optimisme dan kesiapan secara psikologis dalam melakukan sesuatu. Penelitian Bantam, Fahmie, dan Zulaifah, (2019) untuk meningkatkan ERP-Efficacy mahasiswa psikologi dengan memberikan pelatihan Odoo Human Capital.

Sesuai dengan pendapat Daryanto (2014: 120) bahwa kesesuaian program yang dijalankan dengan tuntutan tertentu dan aplikasi praktis merupakan faktor kunci dalam menentukan keefektifan program pelatihan yang merupakan langkah dalam proses menghasilkan tenaga kerja yang terampil di bidangnya, balai pelatihan di industri diharapkan mampu merancang, mengelola, dan menilai dampak pelatihan secara profesional. Pemilihan peserta pelatihan, lokasi tenaga pengajar atau instruktur, pembuatan kurikulum, inovasi pembelajaran, penggunaan model pelatihan, dan membuat penilaian untuk memastikan manfaat pelatihan adalah semua bidang yang perlu diperbaiki untuk mengatasi masalah ini. Berbagai faktor, seperti kualitas instruktur dan peserta pelatihan, materi, media, teknik, dan lingkungan pelatihan, mempengaruhi keberhasilan pelatihan.

Kualitas pengembangan model pembelajaran sangat erat kaitannya dengan penerapan model pelatihan sebagai pelaksanaan proses belajar mengajar, yaitu jika desain model pelatihan dirancang secara tepat dan melalui tahapan-tahapan yang benar. Menurut Mujiman (2011: 57), model yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan terdiri dari delapan alur dengan sistem paket, mengukur bakat pelatih, durasi sesi, dan metode konvensional/ceramah. Setelah dilakukan observasi dan evaluasi, diperoleh beberapa temuan terkait model ini, antara lain: (a) Karena beberapa materi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan, beberapa mahasiswa merasa kinerjanya tidak meningkat, disiplin mahasiswa lemah karena kurangnya keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru, yang mengakibatkan (a) kurangnya motivasi yang kuat untuk mengikuti pelatihan; (b)

kurangnya kedisiplinan mahasiswa karena tidak adanya tantangan individu; (c) kurangnya kedisiplinan mahasiswa karena hasil kuliah tidak sesuai dengan hasil ujian; dan (e) kurangnya hasil kelas yang dapat dijadikan dasar pembelajaran jangka panjang.

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 12 ayat (1b) tentang pelayanan pendidikan sesuai bakat, minat, dan kemampuan, pengembangan diri merupakan kegiatan pendidikan di luar mata pelajaran sebagai bagian integral dari kurikulum sekolah/madrasah. Kegiatan *Personality Development* merupakan upaya pembentukan watak dan kepribadian individu yang dilakukan melalui kegiatan pemetaan kompetensi psikologi, pelayanan konseling berkenaan dengan masalah pribadi dan kehidupan sosial serta pembentukan perilaku, kegiatan belajar, dan pengembangan karir, serta kegiatan ekstra kurikuler. Dalam menunjang pendidikan, *Personality Development* bertujuan untuk mengembangkan: 1) bakat, 2) minat, 3) kreativitas, 4) kompetensi dan kebiasaan dalam kehidupan, 5) kemampuan kehidupan beragama, 6) kemampuan sosial, 7) kemampuan belajar, 8) kemampuan pemecahan masalah, dan 9) kemandirian (Asri, Afifah, & Triningtyas, 2016),

Penelitian Hardiyanto, et.,al (2023) *Personality Development* dan Keterampilan Komunikasi Kepemimpinan bagi Remaja di Kampung Sejahtera Kota Medan pada dasarnya penting dilakukan guna mendukung dalam meningkatkan pengetahuan masyarakat khususnya pada anak usia sekolah remaja. Dalam hal pembinaan keterampilan atau keahlian dalam pembentukan *Personality*

*Development* dan Keterampilan Komunikasi Kepemimpinan, sehingga dibutuhkan Perguruan Tinggi yang bergerak untuk membantu dalam pembinaan keahlian, Keterampilan dalam Komunikasi, Kepemimpinan agar masyarakat khususnya anak usia remaja mampu mendemonstrasikan penggunaan potensi yang dimilikinya dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan berkeluarga, berorganisasi bermasyarakat dan siap bersaing pada dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian (Asri, Afifah, & Triningtyas, 2016); (Oviyanti, F. 2016), pelatihan *personality development* sangat bermanfaat bagi pengembangan konsep diri positif warga rumah pintar. pelatihan ini memerlukan instruktur yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang psikologi, khususnya yang menguasai tentang metode pelatihan *personality development* dan menguasai teknik-teknik pengukuran skala psikologi, memberikan scoring dan mampu menginterpretasikannya. Instruktur lebih diutamakan yang memiliki kemampuan memotivasi dan komunikasi verbal yang menarik, agar para peserta pelatihan selalu termotivasi untuk mengikuti seluruh kegiatan.

Pelatihan *personality development* pada pendidikan vokasi yang akan dilaksanakan meliputi kegiatan-kegiatan berikut:

1. Pemetaan kompetensi psikologi peserta untuk mengetahui kapasitas intelektualnya dengan menggunakan skala kecerdasan IST dan SPM dengan bertujuan untuk mengetahui aspek-aspek intelektual dan bagaimana efektifitas fungsinya dalam kehidupan sehari-hari, misalnya kemampuan dalam memahami, menyederhanakan persoalan; kemampuan berpikir logis

serta kemampuan menyerap, menyimpan dan merecall sesuatu informasi. Pada kegiatan ini memerlukan waktu sekitar 2 jam. Interpretasi akan menyebutkan bahwa apabila fungsinya belum optimal yaitu dibawah rata-rata berarti menghambat fungsi kognisinya dalam memahami, menyelesaikan dan mengambil keputusan, sedangkan jika daya ingatnya lemah maka mahasiswa yang bersangkutan mengalami kesulitan dalam memusatkan perhatian sehingga kurang mampu dalam menyerap, menyimpan dan *merecall* informasi yang ada sekaligus mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah internal; Secara umum, penyebabnya adalah apakah masalah itu yang disebabkan oleh hubungan antara dirinya dengan dirinya, atau dirinya dengan kebiasaannya (judi, sex bebas, narkoba, *game addiction*, dll); atau dirinya dengan lingkungannya (keluarga, guru, dosen, teman, dll)

2. Mengukur potensi kinerja peserta dengan menggunakan skala produktifitas untuk mengetahui bagaimana kesiapan dan produktifitas seorang individu dalam menghadapi pekerjaan atau hal yang akan dikerjakan; fleksibilitas dan inisiatifnya, keuletan dan ketelitiannya serta kemampuannya dalam mengerahkan energi dan memusatkan perhatian sehingga akan diketahui jika semakin tinggi daya tahan stressnya maka akan berdampak positif bagi kefokusannya dan kemampuannya dalam menghadapi tekanan kerja atau jika lemah maka individu itu akan mudah menyerah, mudah patah semangat,

bergantung dengan suasana hati, lamban, kurang fokus dan sulit menghadapi tekanan kerja.

3. Menilai ciri-ciri kepribadian menggunakan *Edward Personal Preference Schedule (EPPS)*, yang mengukur ciri-ciri seperti kebutuhan akan pencapaian (*ach*), atau keinginan untuk sukses saat menghadapi hambatan. Kebutuhan untuk mengambil sikap kalah dan merasa tidak mampu, juga dikenal sebagai dorongan untuk perbedaan (*deff*), Memiliki keinginan untuk ketertiban, khususnya harus menyelesaikan sesuatu secara teratur permintaan untuk pameran (*exh*), atau keinginan untuk dilihat, dipuji, dan diperlihatkan, dorongan untuk tidak bergantung pada orang lain, atau kebutuhan akan otonomi Dorongan untuk bergaul dengan orang lain dikenal dengan kebutuhan berafiliasi (*aff*). Kebutuhan akan kehinaan (*aba*) adalah kebutuhan untuk terus-menerus merasa tidak mampu atau bersalah; Dorongan untuk membantu orang lain adalah kebutuhan untuk mengasuh (*nur*); Kebutuhan akan perubahan (*chg*) adalah keinginan untuk mencoba sesuatu yang baru, sedangkan kebutuhan akan daya tahan (*end*) adalah keinginan untuk bertindak. Dorongan untuk menyesuaikan diri dengan pendapat dan perasaan orang lain adalah kebutuhan akan intrasepsi (*int*). Dorongan untuk menarik perhatian lebih besar dari orang lain dikenal sebagai *succorence (suce)*.

Hasil penilaian ditafsirkan berdasarkan aspek gender, usia dan faktor pendidikan telah diperhitungkan. Dorongan untuk menentang atau

menyerang orang lain baik dalam pikiran maupun perbuatan dikenal sebagai kebutuhan agresi (agg). Keinginan untuk heteroseksualitas, atau dorongan untuk berinteraksi dengan orang yang berbeda jenis kelamin, disebut sebagai tuntutan dominasi (dom). Kepribadian partisipan dapat didiskusikan dalam kaitannya dengan kemungkinan bahwa perilaku yang ditampilkan juga dapat menimbulkan kesan terhadap sesuatu dengan menggunakan kondisi kepribadian yang terukur tersebut sebagai titik tolak, misalnya: jika ada atau beberapa aspek kepribadian yang diindikasikan untuk dilakukan, jika ada yang kurang atau lemah, interpretasinya adalah: semakin besar agresi, semakin tidak mampu mengelola emosi, atau sebaliknya; semakin kuat dominasinya, semakin sulit baginya untuk mentolerir orang lain.

4. Peserta diberikan tes graphis untuk mengetahui *self concept* dan kemampuannya dalam menempatkan serta menyesuaikan diri dalam lingkungan sosial termasuk kemampuannya dalam memahami dan mengolah perasaan. Hal ini sangat diperlukan untuk menggambarkan apakah peserta tergolong mampu membangun kemitraan dengan pihak lain, bagaimana pemahamannya tentang *empaty* dan implementasinya dalam kehidupan sehari-hari serta perilaku yang ditampilkan membangun kesan yang seperti apa.
5. Setelah diukur kompetensi psikologisnya maka peserta diajak berkomunikasi secara individual dalam waktu tertentu untuk mendapatkan umpan balik dari Psikolog yang kompetensi terkait dengan upaya untuk memahami, mengenal



dan menerima seluruh kondisi psikologi yang dimiliki termasuk membahas tentang persoalan internal yang belum disadari dan mengesankan hal yang belum positif bahkan dapat terbaca oleh pihak lain dengan mencari jalan keluar yang berdampak proses pembelajarannya menjadi belum optimal. Tentu saja akan sangat merugikan peserta apabila dalam mengikuti proses rekrutmen atau seleksi jika kondisi psikologi itu tidak diketahui dari awal.

6. Melaksanakan pelatihan (membentuk perilaku), dengan topik bahasan:
  - a. Sikap positif yaitu: agar peserta mampu mengubah cara berpikir yang lebih positif dari hal-hal yang berdasarkan unsur subjektif yaitu perkiraan-perkiraan, dugaan-dugaan serta unsur negatif lainnya.
  - b. Etika yaitu cara peserta mampu memperlakukan orang lain agar merasa nyaman. Hal ini akan dimulai ketika peserta mampu memandang orang lain yang sopan itu seperti apa, tersenyum, berkata-kata (berbicara) yang sopan dan mengesankan positif itu seperti apa, kemudian duduk, berdiri dan berjalan; selain itu, juga akan dibahas mengenai apa makna *make up* untuk berhias bagi perempuan, berbusana dan aplikasinya, dll yang dapat membangun kesan positif.
  - c. Komunikasi Efektif yakni peserta mampu mengemukakan ide dan gagasan yang diungkapkan melalui bahasa verbal dengan diksi kata, cara penyampaian, intonasi, ekspresi penyampaian pesan, gaya bahasa serta bahasa yang disampaikan kepada penerima pesan dapat mengerti

oleh pihak lain juga dengan memilih moment yang tepat dalam penyampaian pesan tersebut sehingga dapat berdaya guna.

- d. Motivasi yaitu peserta mampu membangkitkan keyakinan diri juga mampu memotivasi diri sendiri serta mendorong agar menjadi lebih semangat, berani menghadapi kompetisi hidup sesuai dengan kemampuan, gigih dan fokus dalam mencapai tujuan, realistis serta mampu menghadapi hambatan menjadi tantangan untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.
- e. Produktifitas Kerja yaitu peserta mampu menata ekspektasi hidup kearah yang lebih realistis sehingga menjadi lebih sabar, tekun, cermat dan ulet yang diwujudkan dengan mampu mengelola waktu secara lebih realistis dalam kehidupan sehari-hari termasuk mampu membuat skala prioritas mana yang lebih diutamakan menjelang memasuki pasar kerja serta mampu memahami makna kerja, cara menulis lamaran kerja, menghadapi interview kerja serta mampu menampilkan kesan positif sehingga diharapkan mampu memenangkan peluang yang ada dalam proses rekrut.

## 7. Evaluasi

Adapun Evaluasi yang dimaksud dalam manajemen pelatihan *personality development* berbasis psikologi adalah:

- a. Pelatihan mahasiswa vokasi diploma III dan IV,
- b. Penguatan *Personality Development*,

- c. Penilaian kinerja instruktur,
- d. Pelaporan Kegiatan,
- e. Penilaian dampak

Pada pelaksanaan kegiatan ini menempatkan program studi pendidikan vokasi sebagai kelembagaan yang meliputi berbagai unsur terkait dalam organisasi tersebut menjadi media bagi para mahasiswa dalam mengembangkan potensi diri secara terintegrasi dan mahasiswa dituntut supaya lebih kreatif sehingga diperlukan cara sistematis dalam membangun kesadaran diri mahasiswa melalui pengenalan, pemahaman, penerimaan diri secara objektif dan terukur melalui pendalaman dan pengkajian hasil pemeriksaan psikologi yang kemudian didiskusikan pada Psikolog mengenai hasil analisa psikologi sebagai umpan balik untuk menemukan persoalan internal yang apabila diabaikan maka akan berdampak terhadap efektivitas kualitas pembelajaran mahasiswa vokasi akan mengalami hambatan internal.

Metode selanjutnya adalah untuk membentuk perilaku mahasiswa vokasi agar mampu mengubah *mid set*, kemudian pola pikir kearah yang positif serta mampu menampilkan sikap nya positif, pola pikirnya menjadi positif serta responnya pun dapat mengesankan perilaku yang positif yang dapat diamati melalui cara berdandan, menggunakan alat inderanya menjadi lebih baik, cara berbusana, berkomunikasi, mampu mengambil keputusan, pribadinya lebih peka

dan peduli dengan lingkungan sosialnya agar tujuannya mampu dalam rangka memenuhi serta menunjukkan eksistensi dirinya.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas maka perlu dikembangkan manajemen pelatihan *Personality Development* dengan manajemen profesional berbasis psikologi. Dengan ini maka peneliti menjadi tertarik ingin melakukan pengembangan model manajemen pelatihan *personality development* pada pendidikan vokasi.

## 1.2 Fokus Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah membangun model manajemen pelatihan *personality development* berbasis psikologi untuk digunakan dalam pendidikan vokasi di Politeknik Negeri Medan. Ini akan membantu mencegah kesalahpahaman tentang keterbatasan judul penelitian dan topik penelitian utama. Penelitian difokuskan pada; seperti yang disarankan oleh judul ini;

1. Model manajemen pelatihan *personality development* berbasis psikologi di pendidikan vokasi Politeknik Negeri Medan.
2. Perencanaan model manajemen pelatihan *personality development* berbasis psikologi di pendidikan vokasi Politeknik Negeri Medan.
3. Pelaksanaan model manajemen pelatihan *personality development* berbasis psikologi di pendidikan vokasi Politeknik Negeri Medan.

4. Pengevaluasian model manajemen pelatihan *personality development* berbasis psikologi di pendidikan vokasi Politeknik Negeri Medan.

### 1.3 Rumusan Masalah

Masalah utama penelitian ini adalah “Bagaimana Model Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi Dikembangkan di Pendidikan Vokasi Politeknik Negeri Medan?” berdasarkan latar belakang masalah, fokus penelitian, dan uraian fokus yang telah diuraikan di atas. Tiga sub-  
isu yang telah terbentuk dari kesulitan penelitian inti yang teridentifikasi akan memungkinkan penelitian menjadi fokus dan metodi spesifikasi mereka dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimana Karakteristik Model Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi di Pendidikan Vokasi Politeknik Negeri Medan?
2. Bagaimana Kelayakan Model Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi di Pendidikan Vokasi Politeknik Negeri Medan.?
3. Bagaimana Efektivitas Model Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi di Pendidikan Vokasi Politeknik Negeri Medan?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian dan pengembangan ini adalah untuk menemukan “Pengembangan Model Manajemen Pelatihan *Personality*

*Development* Berbasis Psikologi di Pendidikan Vokasi Politeknik Negeri Medan”.

Selanjutnya secara lebih rinci tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Karakteristik Model Konseptual Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi
2. Untuk menguji Kelayakan Model Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi
3. Untuk mengetahui Efektivitas Model Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara dan teoretis dan praktis sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan keilmuan dan aplikasi tentang Pengembangan Model Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi di pendidikan vokasi Politeknik Negeri Medan, sedangkan manfaat secara teoretis dan praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.5.1 Manfaat Teoretis**

1. Manfaat secara teoretis adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat memperkaya teori terhadap konsep, menambah teori tentang Model Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi di pendidikan vokasi Politeknik Negeri Medan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat yang berarti bagi pengembangan kepribadian di pendidikan vokasi Politeknik Negeri Medan melalui uji coba dan kajian ilmiah, khususnya dalam penyelenggaraan Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat yang berarti bagi yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya dalam Pengembangan Model Manajemen Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis diharapkan dapat berguna:

1. Bagi rektor, direktur, atau ketua yayasan, sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam melaksanakan Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi.
2. Ketua prodi dan *stakeholder* lainnya, sebagai informasi untuk menentukan kebijakan dalam pelaksanaan Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi.
3. Bagi dosen, sebagai tenaga pendidik diharapkan mampu memanfaatkan sumberdaya yang dimilikinya untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi Pengembangan Manajemen Model Pelatihan *Personality Development* Berbasis Psikologi.
4. Bagi peneliti lain untuk digunakan sebagai bahan pemikiran dan referensi dalam penelitian selanjutnya yang mendukungnya.