

## **Development of Sustainable Professional Models for Sports Graduates Based on Future Problem Solving Skills to Support Individual Productivity**

**Arief Darmawan<sup>1</sup>, Sapto Adi<sup>2</sup>, Moh. Fathur Rohman<sup>3</sup>, Tatok Sugiarto<sup>4</sup>, Zihan Novita Sari<sup>5</sup>, Cahyo Nugroho Sigit<sup>6</sup>, Ahadi Priyohutomo<sup>7</sup>**

<sup>1,2,4,5,6,7</sup>Universitas Negeri Malang

<sup>3</sup>Universitas Negeri Surabaya

arief.darmawan.fik@um.ac.id<sup>1</sup>, sapto.adi.fik@um.ac.id<sup>2</sup>, mohrohman@unesa.ac.id<sup>3</sup>

tatok.sugiarto.fik@um.ac.id<sup>4</sup>, zihan.novita.fik@um.ac.id<sup>5</sup>, cahyo.nugroho903@gmail.com<sup>6</sup>,

ahadi.prh@gmail.com<sup>7</sup>



<https://doi.org/10.36526/gandrung.v5i1.3298>

**Abstract:** *Everyday life requires a lot of expenses. Of course, this must be balanced with maximum income. So productivity is very important to achieve goals. Human resource factors in an agency play an important role because they play a role in planning and implementing factors in realizing goals. Individual productivity is one of the factors that can influence success in an organization. This concerns individual development in terms of knowledge and skills in doing something, especially for sports graduates. The method in this service is in stage 1 analyzing the preparedness of the sports master's students' environment towards graduation, analysis of individual career development training needs, stage 2 model design training, validation of the model plan developed, revision of the initial model design which has been validated, stage 3 model testing which was developed, revised the model based on feedback and findings from implementation results, implementation model stage 4, training/dissemination stage 5. The results of the service implementation were carried out smoothly so that it could be implemented well. With this dedication, it is hoped that the audience will not only gain knowledge but also be able to design their own profession or career targets for the next few years.*

**Keyword:** *Sports Graduate Profession, Future Problem Solving Skill*

### **Pendahuluan**

Dunia pendidikan saat ini mengalami empat krisis pokok yaitu kualitas, relevansi (efisien eksternal), elitisme, dan manajemen (Thomas, 2013). Produktivitas sekolah mencakup keefektifan, efisiensi eksternal dan mutu lulusan. Keefektifan tampak pada pencapaian target lulusan secara kuantitatif maupun kualitatif. Pengembangan profesi berkelanjutan (PKB) dapat memperbaiki kualitas diri dan individu (Maiza & Nurhafizah, 2019), serta meningkatkan kualitas kinerja (Apiyani et al., 2022) hal serupa yang ada pada penelitian menjelaskan bahwa pengembangan profesi berkelanjutan menjadi salah satu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (Lunenbug & Ornstein, 2021), beberapa

hal pengembangan profesi berkelanjutan dapat dilakukan dalam 3 bentuk yang diantaranya pengembangan diri, pengembangan keprofesian, dan pengembangan karya inovatif (Windrawanto, 2015), model pengembangan PKB menjadi salah satu hal yang perlu untuk dikembangkan, beberapa model pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dikembangkan oleh (Luneta, 2012) diantaranya berbasis pebelajar (*designing learner-based training*), penyajian pelatihan yang menjamin pembelajaran (*delivering training that ensure learning*), dan evaluasi proses pelatihan (*evaluating the training process*). Adapun dua macam efisiensi yaitu efisiensi internal dan efisiensi eksternal. Efisiensi internal tampak pada rendahnya angka nunggak kelas, rendahnya angka putus sekolah dan banyaknya siswa prestasi. Mahasiswa lulusan olahraga memiliki banyak prospek dalam mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jurusan yang ditekuni. Mayoritas lulusan olahraga memilih untuk menjadi guru, dan tetapi, selain menjadi guru, terdapat banyak sekali pilihan karier yang dapat digeluti, mulai dari menjadi atlet profesional, pelatih maupun terapis fisik. Selain itu, mahasiswa lulusan olahraga juga dapat terlibat dalam pengembangan kurikulum pembelajaran pendidikan jasmani di tingkat sekolah, dan sebagai banyak prospek kerja lainnya. Pada dasarnya terdapat banyak peluang yang dapat digeluti, adanya peluang kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor individu. Produktivitas individu yang mendukung dalam dunia pekerjaan. Produktivitas yang dimaksud berupa pengembangan diri dalam hal pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki dalam setiap individu. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi yaitu efektivitas mengacu pada pencapaian untuk kerja maksimal dan efektivitas berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya.

Factor yang mempengaruhi produktivitas kerja ada banyak salah satunya adalah dengan diberikannya pelatihan. hubungan antara bawahan dan pimpinan, efisiensi tenaga kerja dan manajemen produktivitas sangat penting dibutuhkan (Nasron & Bodroastuti, 2012). Faktor tersebut memperhatikan adanya kecenderungan dunia pekerjaan dan permintaan pasar. Hal tersebut melandasi pentingnya pengembangan manajemen produktivitas dalam meningkatkan produktivitas individu yang meliputi kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, tidak hanya dari sudut fisik, mental dan moral, akan tetapi dari sudut produktivitas kerja, manajemen produktivitas merupakan hasil yang didapat dari produktivitas yang menggunakan satu atau lebih faktor produksi (Nurmayanti, 2019). Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam suatu waktu. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang divapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Dewata et al., 2016). Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam beberapa bentuk

yaitu jumlah keluaran dalam mencapai tujuan meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama (Nurmayanti, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup dalam sebuah perusahaan. Karena yang memegang peran penting dalam faktor produksi yaitu karyawan. Meskipun dalam perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, namun tidak didukung sumber daya manusia yang bermoral baik dan disiplin maka kelangsungan tersebut akan berjalan lambat.

Pengabdian ini urgen dilakukan sebab sumber utama SDM sebagian besar berasal dari lulusan Lembaga Pendidikan tertentu, salah satunya adalah Perguruan Tinggi (PT). PT berkewajiban membekali kompetensi mahasiswa agar siap memasuki dunia kerja, baik sebagai tenaga kerja, maupun sebagai pencipta lapangan pekerjaan. Semakin singkat waktu tunggu kerja mahasiswa pasca lulus, dan semakin baiknya kualitas kerja lulusan di tempat masing-masing, merupakan indikator keberhasilan proses Pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan.

Mahasiswa S2 Pendidikan Olahraga yang lulus pada prodi tertentu perlu memiliki "Rencana Pengembangan Karir Individu" agar lebih siap memasuki dunia kerja. Saat ini masih belum ada model yang secara khusus menangani hal tersebut. Salah satu bentuk upaya memfasilitasi mahasiswa dalam menyusun "Rencana Pengembangan Karir" mereka, adalah melalui suatu model pelatihan. Model pelatihan yang dirancang harus berorientasi pada masa depan. Salah satu konsep pendekatan pelatihan tersebut adalah Future Problem Solving (FPS). Dengan pendekatan tersebut mahasiswa dibekali keterampilan yang relevan dengan kesiapan memasuki dunia kerja. Sedangkan implementasi pengembangan profesi berkelanjutan masih belum efektif terlaksana, dan tidak adanya pengukuran tentang evaluasi (Yohamintin et al., 2021).

Berdasarkan uraian kondisi riil dan pengkajian teori terkait produktifitas lulusan S2 Pendidikan Olahraga dalam meniti karir saat memasuki lingkungan masyarakat, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini meliputi; 1) apakah ada kebutuhan pelatihan penyusunan rencana pengembangan karir individu berbasis Future Problem Solving? 2) bagaimanakah mengembangkan model pelatihan penyusunan rencana pengembangan karir individu berbasis future problem solving?, 3) apakah model pelatihan penyusunan rencana pengembangan karir individu berbasis future problem solving efektif meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa? Dengan demikian maka pengabdian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan penyusunan rencana pengembangan karir individu berbasis *Future*

*Problem Solving*, untuk mengembangkan model pelatihan penyusunan rencana pengembangan karir individu berbasis *Future Problem Solving*, dan untuk mengetahui efektifitas model pelatihan penyusunan rencana pengembangan karir individu berbasis *Future Problem Solving* dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Untuk menunjang keterlaksanaan penelitian agar lebih terarah dan berkesinambungan, maka peneliti menyusun peta jalan penelitian yang akan dijalani pada penelitian ini, berikut ini adalah peta jalan pengabdian ini:



**Gambar 1. Alur Jalannya Pengabdian**

## Metode

Untuk memberikan solusi dan pemahaman tentang pengembangan profesi berkelanjutan, maka tim pengabdian, menggunakan beberapa metode dan langkah-langkah:

1. Partisipasi mitra adalah dengan mengikuti pelatihan dengan 6 tahapan yang sudah disusun
2. Evaluasi pelaksanaan dilakukan dengan diskusi dan pembuatan target capaian 3 tahundepan oleh para alumni evaluasi pelaksanaan program disusun menggunakan instrument pos test untuk melihat efektifitas hasil program tersebut. Diharapkan dengan adanya pelatihan ini mampu memberikan gambaran efektif sehingga penghasilan UMR 1,2 Provinsi bisa terpenuhi sehingga para alumni S2 pendidikan olahraga semakin sejahtera. Produktivitas individu erat kaitannya dengan produktivitas kerja. Pada beberapa perusahaan mencoba memperbaiki produktivitas karyawannya salah satunya dengan meningkatkan produktivitas diri masing-masing yang menjadi anggota dalam sebuah perusahaan tersebut. Ketika mendengar kata produktivitas, maka definisi pada umumnya yaitu output dibagi dengan input. Definisi tersebut terkesandung output dari tenaga kerja dibagi dengan input biaya atau waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk atau jasa. Peningkatan produktivitas kerja seseorang lebih dilihat bagi kepentingan organisasi tempatnya, sementara manajemen produktivitas diri melihat peningkatan produktivitas dilihat dari kepentingan orang tersebut. Dengan demikian definisi dari produktivitas diri yaitu pencapaian tujuan hidup dengan cara/proses yang optimal. Produktivitas individu seringkali menjadi faktor seseorang memiliki produktivitas kerja yang

berkualitaas. Faktor produktivitas individu tersebut merupakan faktor yang menyangkut kondisiindividu seseorang dalam sebuah perusahaan. Faktor tersebut berupa pekerjaan yang menarik, upah, perlindungan dan keamanan, fasilitas kerja, pengembangan diri karyawan sebanding dengan perkembangan perusahaan.

## Hasil dan Diskusi

Pelaksanaan pengabdian dilaksanakan dengan target alumni mahasiswa S2 Pendidikan Olahraga, Alumni S1 Pendidikan jasmani Kesehatan dan rekreasi, serta para guru Pendidikan jasmani olahraga dan Kesehatan. Pelaksanaan pengabdian dilaksanakan secara online dengan tanpa mengurangi kualitas isi materi. Pelaksanaan pengabdian dilaksanakan secara lancar sehingga dapat terlaksana dengan baik. Adapun pematerinya adalah bapak Moh. Father Rohman, M.Pd berasal dari Dosen Universitas Negeri Surabaya dan bapak Dr. Arief Darmawan, M.Pd dari Universitas Negeri Malang. Adapun pelaksanaan pengabdian kepada Masyarakat dilaksanakan bulan Juli dan Agustus. Dengan pengabdian ini diharapkan para audiens tidak hanya mendapatkan ilmu saja akan tetapi juga dapat merancang profesinya sendiri atau target kariernya selama beberapa tahun ke depan.



**Gambar 2.** Kegiatan Pengabdian 1



**Gambar 3.** Kegiatan Pengabdian 2



**Gambar 4.** Kegiatan Pengabdian 3

Pengabdian PPKB ini adalah kegiatan berkelanjutan dengan jumlah pertemuan sebanyak enam kali. Dengan peserta yang sama untuk melihat hasil treatment pengabdian ini dilakukan atau bisa juga dengan peserta lain yang berbeda.

Peran pengembangan karir individu berbasis *future problem solving* menjadi salah satu peran yang perlu di berikan kepada alumni S2 FIK, sebagai salah satu bentuk perencanaan program kerja yang berkelanjutan, menindaklanjuti hasil dari pengabdian ini menyoroti hasil yang cukup baik dari berbagai mahasiswa dan guru pendidikan jasmani yang memiliki perencanaan pengembangan pekerjaan yang lebih meluas dari yang sebelumnya. Model pelatihan penyusunan rencana pengembangan karir individu berbasis *future problem solving* yang dilakukan didasarkan oleh permasalahan-permasalahan

pekerjaan dalam bidang olahraga pada setiap tahun, dan permasalahan yang ada pada mahasiswa dan guru pendidikan jasmani setiap tahunnya yang hampir sama dalam pengembangan karir individu, sehingga pengabdian dalam model pelatihan penyusunan pengembangan karir individu berbasis *future problem solving* memiliki tingkat keefektifan yang baik dalam menyiapkan kerja dan rancangan pengembangan kerja terhadap alumni mahasiswa S2 Pendidikan Olahraga, Alumni S1 Pendidikan jasmani Kesehatan dan rekreasi, serta para guru Pendidikan jasmani olahraga dan Kesehatan.

### **Kesimpulan**

Pengabdian profesi berkelanjutan ini sangat penting dilakukan untuk meningkatkan semangat, memberi pandangan karir yang baik, memberi pengetahuan kepada para alumni mengingat tuntutan perkembangan zaman sekarang ini semakin canggih, perlu adaptasi teknologi yang baik.

### **Daftar Referensi**

- Apiyani, A., Supriani, Y., Kuswandi, S., & Arifudin, O. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499–504. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.443>
- Dewata, E., Sari, Y., & Fithri, E. J. (2016). Kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional sebagai determinan struktur modal dan persistensi laba. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 223–235.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. (2021). *Educational administration: Concepts and practices*. Sage Publications.
- Luneta, K. (2012). Designing continuous professional development programmes for teachers: A literature review. *Africa Education Review*, 9(2), 360–379. <https://doi.org/10.1080/18146627.2012.722395>
- Maiza, Z., & Nurhafizah, N. (2019). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 356. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i2.196>
- Nasron, N., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 103261.
- Nurmawanti, Y. (2019). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Btn Kantor Cabang Syariah Malang*. University of

Muhammadiyah Malang.

Thomas, P. (2013). Penerapan Model Produktivitas Smkn Bisnis – Manajemen Di Kota Semarang. *Pendidikan, Jurnal Dinamika, Ekonomi, VIII*(1), 1–10.

Windrawanto, Y. (2015). Pelatihan Dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur. *Satya Widya, 31*(2), 90. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2015.v31.i2.p90-101>

Yohamintin, Permana, J., Hafidh, A., Huliatusnisa, Y., Nurdin, D., & Suharjuddin. (2021). Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan, 8*(2), 173–184.