

**STUDI NARATIF PERJALANAN KARIR MENJADI *TRAINER*
MOTIVASI PADA ALUMNI BKI UIN SAIZU PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial
(S.Sos)

Oleh:

Fawwaz Adzansyah Islamy

214110101169

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
JURUSAN KONSELING DAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO**

2025

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fawwaz Adzansyah Islamy
NIM : 214110101169
Jenjang : S-1
Fakultas : Dakwah
Jurusan : Konseling dan Pengembangan Masyarakat
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam
Judul Skripsi : Studi Naratif Perjalanan Karir Menjadi *Trainer* Pada Alumni BKI UIN Saizu Purwokerto

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini merupakan penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 18 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



Fawwaz Adzansyah Islamy

NIM : 214110101169



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH**

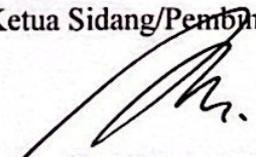
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553,
www.uinsaizu.ac.id

**PENGESAHAN
Skripsi Berjudul**

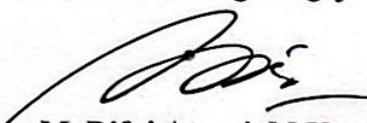
**Studi Naratif Perjalanan Karir Menjadi *Trainer* Motivasi Pada Alumni BKI
UIN SAIZU Purwokerto**

Yang disusun oleh **Fawwaz Adzansyah Islamy** NIM. 214110101169 Program Studi **Bimbingan dan Konseling Islam** Jurusan **Konseling dan Pengembangan Masyarakat** Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Jum'at tanggal **10 Januari 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos)** dalam **Konseling dan Pengembangan Masyarakat** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

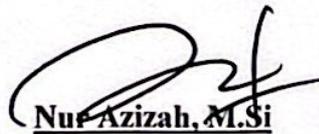
Ketua Sidang/Pembimbing


Lutfi Faishol, M.Pd
NIP. 199210282019031003

Sekretaris Sidang/Penguji II


M. Rifqi Atsani, M.Kom
NIP. 199112222022031002

Penguji Utama


Nur Azizah, M.Si
NIP. 198101172008012010

Mengesahkan,
Purwokerto, 15 Januari 2025
Dekan,



NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penelitian skripsi dari:

Nama : Fawwaz Adzansyah Islamy
NIM : 214110101169
Jenjang : S-1
Fakultas / Prodi : Dakwah / Bimbingan dan Konseling Islam
Judul Skripsi : Studi Naratif Perjalanan Karir Menjadi *Trainer* Pada Alumni BKI UIN Saizu Purwokerto

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah UIN Saizu Purwokerto dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Purwokerto, 18 Desember 2024
Pembimbing,



Lutfi Faishol, M.Pd

NIP. 199210282019031003

MOTTO

“Kalau tidak bisa bantu banyak orang, bantulah beberapa orang. Kalau masih belum bisa, bantulah satu orang. Jika masih belum bisa, minimal jangan menyulitkan apalagi meyakiti orang lain”

(Prabowo Subianto)



STUDI NARATIF PERJALANAN KARIR MENJADI *TRAINER* MOTIVASI PADA ALUMNI BKI UIN SAIZU PURWOKERTO

Fawwaz Adzansyah Islamy

214110101169

fawwazislamy@gmail.com

Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Setiap individu memiliki kebebasan untuk menentukan jalur karir yang sesuai dengan minat dan bakatnya masing-masing. Perjalanan dan pengalaman karir yang dialami setiap orang tentu berbeda satu sama lain. Hal ini juga terjadi pada alumni Bimbingan dan Konseling Islam UIN Saizu Purwokerto yang menjadi seorang *trainer* motivasi. Dalam perjalanan karirnya terdapat proses yang mencakup tahapan memilih, memutuskan, dan menjalani karir hingga mencapai posisi saat ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perjalanan serta pengalaman karir alumni Bimbingan dan Konseling Islam yang berkarir sebagai *trainer* motivasi. Perjalanan dan pengalaman karir tersebut dapat melalui berbagai tahapan perkembangan karir berdasarkan teori Ginzberg, yang mencakup fase fantasi, fase tentatif, dan fase realistis. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mendeskripsikan faktor – faktor yang mempengaruhinya serta bagaimana kompetensi alumni dalam karirnya sebagai *trainer* motivasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi naratif, dalam pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi serta dokumentasi. Subjek penelitian ini ada dua orang alumni yang berkarir sebagai *trainer* motivasi yaitu Arif Widodo dan Lina Dwi Puryanti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga subjek telah melalui tahapan perkembangan karir dalam hidup mereka, yaitu fase fantasi, fase tentatif, dan fase realistis, sehingga mereka dapat membuat keputusan karir. Perkembangan karir subjek dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal. Kompetensi yang dimilikinya dalam berkarir sebagai *trainer* motivasi meliputi penyusunan materi berdasarkan kebutuhan peserta, pemilihan metode yang tepat, serta sikap.

Kata kunci : Perjalanan Karir, *Trainer*, Alumni BKI

**NARRATIVE STUDY OF A CAREER JOURNEY TO BE
MOTIVATIONAL TRAINER FOR ALUMNI OF BKI UIN SAIZU
PURWOKERTO**

Fawwaz Adzansyah Islamy
214110101169
fawwazislamy@gmail.com
Islamic Guidance and Counseling Study Program
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Each individual has the freedom to determine a career path that suits their individual interests and talents. Everyone's career journey and experiences are certainly different from each other. This also happened to the Islamic Guidance and Counseling alumni of UIN Saizu Purwokerto who became a motivational trainer. In his career journey there is a process that includes the stages of choosing, deciding and living his career until he reaches his current position.

This research aims to describe the journey and career experiences of Islamic Guidance and Counseling alumni who have careers as motivational trainers. The career journey and experience can go through various stages of career development based on Ginzberg's theory, which include the fantasy phase, tentative phase, and realistic phase. Apart from that, this research also aims to describe the factors that influence it and the competency of alumni in their careers as motivational trainers. This research uses a narrative study approach, in collecting data using interviews, observation and documentation. The subjects of this research were two alumni who had careers as motivational trainers, namely Arif Widodo and Lina Dwi Puryanti.

The results of this research show that the three subjects have gone through stages of career development in their lives, namely the fantasy phase, tentative phase and realistic phase, so that they can make career decisions. The subject's career development is influenced by internal and external factors. His competencies in a career as a motivational trainer include preparing material based on participants' needs, choosing the right method and attitude.

Keywords: Career Journey, *Trainer*, BKI Alumni

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat dan keberkahan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik. Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada almamater saya Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

Purwokerto



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatallahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah summa alhamdulillah wal akhir alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT tuhan yang senantiasa memberikan karunia dan nikmatnya terutama pada kehidupan saya selaku penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dengan kemampuan, kerja keras dan keterbatasan, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“STUDI NARATIF PERJALANAN KARIR MENJADI *TRAINER* PADA ALUMNI BKI UIN SAIZU PURWOKERTO”**. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpah kepada suri taulada baginda Nabi Muhammad SAW. Semoga kita semua tercatat sebagai umatnya dan mendapat syafaat di hari akhir kelak, *Amiin*.

Dalam penyusunan dan penelitian skripsi ini pastinya penulis mendapatkan doa, bantuan dan bimbingan berbagai pihak sehingga skripsi ini bisa selesai. Oleh karena ini, dengan bangga dan rendah hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sekaligus dosen penasihat akademik.
3. Nur Azizah, S.Sos.I, M.Si., Ketua Jurusan Konseling dan Pengembangan Masyarakat UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Lutfi Faishol, M.Pd, Koordinator Prodi Bimbingan dan Konseling Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, sekaligus dosen pembimbing skripsi, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan arahan, bimbingan serta masukan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Segenap dosen dan civitas akademika UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto terkhusus di lingkungan Fakultas Dakwah, yang telah membimbing dan memberikan ilmu selama penulis menjalani proses perkuliahan

6. Ayah Sukirto Hadi dan Ibu Ragil Sri Antiti, kakak saya Fidela Liris Islamy dan adik saya Fairuzy Qatrunada Islamy, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, motivasi dan dukungan baik materi maupun emosional.
7. Saudari Retno Farah Meilani Asidik, teman, sahabat dan partner saya yang telah memberikan doa, motivasi dan dukungan.
8. Segenap keluarga besar Takmir Masjid Al – Jannah Perum Palembang Indah, terutama pak Ari Mustofa dan Pak Suradji yang telah memberikan pelajaran hidup baru selama saya tinggal disana.
9. Segenap teman – teman saya marbot Masjid Al – Jannah, yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya.
10. Segenap teman – teman IMM UIN Saizu terkhusus IMM Mas Mansur yang telah menjadi teman dalam berproses.
11. Segenap teman - teman, HMJ BKI 2022, HMPS BKI 2023, DEMA Fakultas Dakwah 2024. Yang telah menjadi teman dalam berproses.
12. Segenap teman – teman kelas BKI A 2021 yang telah memberikan banyak pengalaman dan kenangan selama saya menempuh perkuliahan, semoga kita sukses selalu.

Penulis sangat bersyukur dan berterima kasih kepada semua pihak. Semoga amalan kebaikan diterima oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran diperlukan untuk perbaikan dan motivasi kedepannya. Terakhir, semoga skripsi ini bisa memberikan wawasan dan manfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Purwokerto, 18 Desember 2024

Penulis

Fawwaz Adzansyah Islamy

NIM. 214110101169

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	7
1. Studi Naratif	7
2. Karir	8
3. Alumni.....	9
4. BKI	9
5. <i>Trainer</i>	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kajian Pustaka.....	11
G. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II KAJIAN TEORI	18
A. Perkembangan Karir.....	18
B. Fase – Fase Perkembangan Karir	19
C. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Karir	22
D. Pelatihan	24
1. Pengertian Pelatihan	24
2. <i>Trainer</i>	25

3. Kompetensi <i>Trainer</i>	26
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Bentuk Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	31
D. Sumber Data	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Alumni BKI	35
B. Gambaran Umum Subjek	36
1. Arif Widodo	36
2. Lina Dwi Puryanti	37
C. Gambaran Umum Perjalanan Karir Subjek.....	38
1. Arif Widodo	38
2. Lina Dwi Puryanti	40
D. Fase Perkembangan Karir Subjek	41
1. Arif Widodo	41
2. Lina Dwi Puryanti	49
E. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir Subjek	56
1. Arif Widodo	56
2. Lina Dwi Puryanti	63
F. Kompetensi <i>Trainer</i>	69
1. Arif Widodo	69
2. Lina Dwi Puryanti	78
G. Analisis Data	85
1. Arif Widodo	85
2. Lina Dwi Puryanti	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94

LAMPIRAN LAMPIRAN.....	99
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	138



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Wawancara dengan Arif Widodo via Google Meet pada tanggal 16 Oktober 2024
- Gambar 2 Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024
- Gambar 3 *Curriculum Vitae* Arif Widodo
- Gambar 4 *Curriculum Vitae* Lina Dwi Puryanti
- Gambar 5 Sertifikat *Certified Instructor* (CI) Arif Widodo
- Gambar 6 Sertifikat *Hypnotherapy* Fundamental Arif Widodo
- Gambar 7 Sertifikat *Advanced Hypnotherapy* Arif Widodo
- Gambar 8 Sertifikat tenaga kesejahteraan sosial pendamping PKH Arif Widodo
- Gambar 9 Sertifikat tanda tamat pendidikan dan pelatihan pendamping sosial Arif Widodo
- Gambar 10 Sertifikat *Certified Hypnotherapist* (CHt) Lina Dwi Puryanti
- Gambar 11 Sertifikat *Certified Hypnotist* (CH) Lina Dwi Puryanti
- Gambar 12 Sertifikat pelatihan sistem layanan BK sekolah berdasarkan analisa Psikometrik Lina Dwi Puryanti
- Gambar 13 Testimoni peserta pada akun Instagram @Linadwipuryanti
- Gambar 14 Testimoni peserta pada akun Instagram @Linadwipuryanti
- Gambar 15 Testimoni peserta melalui pesan pribadi WhatsApp Lina Dwi Puryanti
- Gambar 16 *Workshop Hypnotherapy* HMPS BKI 2023 dengan Arif Widodo
- Gambar 17 *Workshop Hypnotherapy* HMPS BKI 2023 dengan Arif Widodo
- Gambar 18 Teknik Hipnosis kepada peserta dipandu oleh Arif Widodo
- Gambar 19 Kumpulan kegiatan *training* Lina Dwi Puryanti

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Transkrip Wawancara
Lampiran 2	Dokumentasi Wawancara
Lampiran 3	Curriculum Vitae Narasumber
Lampiran 4	Sertifikat Kompetensi
Lampiran 5	Testimoni Peserta
Lampiran 6	Dokumentasi Kegiatan



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek yang tak tergantikan dalam kehidupan manusia adalah karir, di mana pun mereka berada dan kapan pun itu terjadi. Karir memainkan peran sentral dalam memengaruhi kebahagiaan hidup secara menyeluruh. Kemampuan untuk memilih jalur karir dengan tepat tetap menjadi tonggak utama dalam perjalanan hidup. Maka dari itu, karir seseorang memiliki kontribusi penting terhadap pertumbuhan pribadi dan merupakan pondasi dari nilai-nilai inti serta tujuan hidup individu. Karir melibatkan serangkaian kegiatan terkait pekerjaan, perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang sepanjang kehidupannya.

Seseorang akan merasa bersemangat dan senang saat pekerjaannya sesuai dengan kondisi pribadi, kemampuan, dan minatnya. Sebaliknya, jika pekerjaan tidak cocok dengan karakteristik pribadi seseorang, kemungkinan besar ia akan kehilangan semangat, kegembiraan, dan keuletannya dalam bekerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, kebahagiaan, dan ketekunan dalam bekerja, penting bagi tuntutan pekerjaan atau posisi tersebut untuk sejalan dengan karakteristik individu yang bersangkutan¹. Konsep karir bermakna beragam tergantung pada perspektif yang digunakan. Meskipun demikian, terdapat keseragaman dalam hal keterkaitan masalah karir dengan perkembangan pribadi, jenis pekerjaan, posisi, dan cara pengambilan keputusan². Karir merupakan perilaku atau kegiatan yang terkait dengan peran pekerjaan sepanjang hidup seseorang. Menurut Decenzo dan Robbins, karir melibatkan

¹ Faisal Akbar Manurung and Wahidah Fitriani, "Problem Penentuan Karir Alumni Prodi," *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia* 9 (2023): 210–24.

² Rahmi Widyanti, *Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik*, ed. Basuki, 1st ed. (Makassar: Rizky Artha Mulia, 2018), http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku_Manajemen_Karir.Rahmi_Widyanti.pdf.

kaitan antara pekerjaan dan perjalanan pengalaman yang akan dilalui seseorang sepanjang hidupnya³.

Menurut teori ginzberg, individu dalam memutuskan karir melewati tiga tahapan atau fase yaitu fase fantasi, tentatif dan realistik. Fase fantasi berlangsung hingga sekitar usia 10 atau 13 tahun. Pada fase ini, proses pemilihan pekerjaan masih dilakukan secara spontan dan tidak didasarkan pada pertimbangan yang rasional maupun objektif sesuai dengan realitas yang ada. Pilihan karir pada tahap ini biasanya didasarkan pada anggapan bahwa pekerjaan tersebut dapat memberikan kegembiraan dan kepuasan. Pilihan tersebut sering kali muncul dari pengamatan anak, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap orang-orang di sekitarnya yang tinggal atau bekerja. Pada tahap fantasi, anak-anak mulai mengeksplorasi berbagai kemungkinan karir melalui aktivitas bermain yang mereka lakukan. Pada tahap ini, mereka cenderung mengesampingkan realitas, keterampilan, dan potensi yang dimiliki, serta hanya berfokus pada gambaran ideal pekerjaan yang mereka bayangkan saat itu⁴.

Fase tentatif berlangsung antara usia 11 hingga 17 tahun, di mana individu mulai mengevaluasi pilihan karir berdasarkan minat, kemampuan, dan nilai. Pada fase minat anak-anak memilih karir berdasarkan kesukaan mereka tanpa banyak pertimbangan rasional. Fase kapasitas melihat individu mulai mempertimbangkan kemampuan mereka dan pengaruh orang lain dalam memilih karir. Pada fase nilai remaja menggabungkan minat dan keterampilan dengan nilai sosial, serta mulai mempertimbangkan gaya hidup dan dampak pekerjaan terhadap masyarakat. Fase ini menggambarkan perkembangan pertimbangan karir yang lebih matang dan realistis⁵.

³ Fitri Nur Rohmah Dewi, "Konsep Diri Pada Masa Remaja Akhir Dalam Kematangan Karir Siswa," *Konseling Edukasi "Journal of Guidance and Counseling"* 5, no. 1 (2021): 46–62, <https://doi.org/10.21043/konseling.v5i1.9746>.

⁴ Megarizky Hotmauli, "Implementasi Teori Ginzberg Dalam Bimbingan Konseling Karir," *Jurnal Cahaya Mandalika* 3, no. 2 (2022): 98–104.

⁵ Rezi Mazwar and Sabarrudin, "Proses Pemilihan Karir Menurut Ginzberg," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 10 (2024): 752–60, <https://doi.org/10.5281/zenodo.11500118>.

Fase realistis, yang berlangsung antara usia 18 hingga 25 tahun, merupakan kelanjutan dari fase tentatif di mana individu mulai mengintegrasikan minat, keterampilan, dan nilai mereka ke dalam pilihan karir yang lebih konkret. Fase ini terdiri dari tiga tahapan: pertama, fase eksplorasi di mana individu mencoba berbagai pilihan karir dan mengevaluasi pengalaman yang diperoleh, dengan tujuan yang masih fleksibel dan lebih fokus pada kebebasan pengalaman. Kedua, fase kristalisasi di mana individu mulai membuat keputusan karir yang lebih jelas berdasarkan evaluasi pengalaman, menggabungkan faktor internal dan eksternal dalam memilih pekerjaan. Ketiga, fase spesifikasi, di mana individu memilih posisi karir yang lebih spesifik dan membuat komitmen profesional yang matang untuk masa depan mereka⁶.

Dari berbagai fase yang dijelaskan oleh Ginzberg, dapat disimpulkan bahwa proses pemilihan karir individu adalah suatu pola yang berkembang secara bertahap dan terorganisir, yang dievaluasi secara subyektif oleh individu dalam konteks sosiokulturalnya sejak masa kanak-kanak hingga awal masa dewasa. Hal ini berarti bahwa dalam pengambilan keputusan karir awal, pilihan lainnya tidak dipertimbangkan. Individu yang berhasil dalam karirnya adalah mereka yang mampu mengenali, mengarahkan, dan menyesuaikan minat, keterampilan, serta nilai mereka melalui suatu proses penilaian yang tepat dan adaptif.

Berbicara tentang karir dan pekerjaan, dalam ayat 105 surat At-Taubah, Allah SWT menegaskan kepada hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh bekerja daripada terus meminta-minta:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"⁷

⁶ Megarizky Hotmauli, "Implementasi Teori Ginzberg Dalam Bimbingan Konseling Karir," *Jurnal Cahaya Mandalika* 3, no. 2 (2022): 98–104

⁷ "At-Taubah Ayat 105," quran.nu.or.id, <https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>.

Ayat 105 dari Surah At-Taubah dalam Al-Qur'an memberikan arahan kepada umat Muslim agar bersungguh-sungguh dalam usaha mereka. Ayat ini juga masih berhubungan dengan ayat 84 Surat Al – Isra’:

فَلْ كُلُّ يَعْمَلْ عَلَىٰ شَاكْرَةٍ ۖ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya⁸.

Hubungan antara ayat 105 dari Surat At-Taubah dan ayat 84 dari Surat Al-Isra terletak pada Surat Al-Isra melengkapi pesan tersebut dengan perintah Allah kepada manusia untuk berupaya dan bekerja keras sesuai dengan potensi, tenaga, serta kapasitas yang masing-masing individu miliki.

Setiap orang memiliki kebebasan untuk menentukan jalur karir berdasarkan minat dan bakat pribadi. Pengalaman serta arah karir yang diambil oleh setiap individu cenderung bervariasi antara satu dengan yang lainnya. Hal serupa juga terjadi pada para lulusan dari Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Merujuk pada buku panduan akademik UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dijelaskan bahwa Program Studi BKI diharapkan menjadi figur yang menggabungkan peran sebagai pendakwah serta konselor dalam berbagai profesi, seperti konselor di lembaga-lembaga pendidikan dan rehabilitasi, penyuluh dalam bidang sosial-keagamaan, serta pembimbing rohani Islam. Kemudian gelar yang diperoleh untuk lulusannya adalah S.Sos (Sarjana Sosial)⁹.

Mahasiswa Fakultas Dakwah, terutama di Prodi Bimbingan dan Konseling Islam, memiliki setidaknya dua jalur yang bisa diambil dalam pengembangan karir mereka. Pertama, setelah menyelesaikan studi di prodi ini, mereka dapat langsung memasuki dunia kerja. Peluang pekerjaan bagi lulusan sangat beragam, termasuk menjadi penyuluh agama, psikoterapis, *trainer*, motivator, konselor, atau terlibat dalam bimbingan rohani di lingkungan Rumah Sakit.

⁸ “Al-Isra’ · Ayat 84,” quran.nu.or.id, <https://quran.nu.or.id/al-isra'/84>.

⁹ *Panduan Akademik UIN SAIZU*

Alternatif lainnya adalah untuk melanjutkan studi pada tingkat S-2. Setelah menyelesaikan gelar sarjana di Prodi Bimbingan dan Konseling Islam, setiap lulusan memiliki kebebasan untuk memilih jalur karir sesuai dengan preferensi dan aspirasi pribadi mereka.

Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam memiliki beragam pertimbangan ketika memilih arah karir mereka. Peran yang vital dari Bimbingan dan Konseling Islam di bawah naungan Fakultas Dakwah memiliki dampak yang signifikan dalam bidang sosial. Oleh karena itu, kehadiran lulusan Bimbingan dan Konseling Islam sangatlah penting dalam konteks sosial. Lulusan Bimbingan dan Konseling Islam juga dapat memiliki keterampilan di bidang pelatihan dan pengembangan diri, termasuk kemungkinan untuk menjadi seorang *trainer*. Pada saat ini, beberapa alumni Bimbingan dan Konseling Islam terutama di UIN SAIZU Purwokerto memutuskan untuk meniti karir sebagai *trainer*. Profesi sebagai *trainer* berada dalam lingkup pendidikan serta pelatihan. Namun, hal ini tetap berada dalam lingkup spesifiknya, yakni dalam ranah Bimbingan dan Konseling. Individu yang sudah menetapkan jalur karirnya perlu melakukan adaptasi terhadap pekerjaan yang telah dipilihnya. Hal yang serupa juga dirasakan para alumni Prodi Bimbingan dan Konseling Islam yang menjalani profesi sebagai *trainer*.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengalaman subjek dalam proses karir mereka sebagai *trainer*, meliputi langkah-langkah seperti bagaimana mereka memilih, menentukan, dan mengembangkan karir mereka hingga saat ini. Penelitian ini akan menyoroti pengalaman yang mereka alami, dan rintangan yang dihadapi. Itulah sebabnya penelitian ini penting untuk membuka pandangan mengenai perjalanan serta pengalaman karir para alumni Prodi Bimbingan dan Konseling Islam yang berprofesi sebagai *trainer*.

Hasil wawancara awal dengan alumni program studi Bimbingan dan Konseling Islam angkatan 2010 bernama Arif Widodo, S.Sos ia memulai karir sebagai *trainer* atau lebih tepatnya *trainer* motivasi dimulai saat duduk di semester awal. Ia mempunyai kelompok diskusi di luar kelas bersama teman – temannya kemudian aktif di Komunitas Mitra Remaja. Ia aktif menjadi

narasumber, *trainer* motivasi di berbagai tempat baik di dalam kampus maupun di luar. Bersama teman – temannya yang memiliki *passion* yang sama kemudian membentuk sebuah komunitas berisi *training-training* motivasi yang ditawarkan gratis pada saat itu ke sekolah-sekolah di Purwokerto. Akhirnya komunitas tersebut berkembang dan mendapat undangan pelatihan di berbagai instansi maupun perusahaan. Sampai sekarang komunitas tersebut masih aktif dan menjadi sebuah lembaga *training centre* bernama Positive Training Centre (Potency) dengan berbagai pelatihan seperti, *training* motivasi, *hypnotherapy*, *leadership*, dan ESQ.

Alumni yang kedua bernama Lina Dwi Puryanti, S.Sos., M.Pd merupakan mahasiswa angkatan 2015 dan menjadi alumni pada tahun 2019, sekarang menjadi dosen dan aktif menjadi *trainer* motivasi. Dari wawancara awal yang sudah dilakukan ia bercerita bahwa sebetulnya ketika di bangku SMP termasuk siswa yang pendiam dan pemalu untuk berbicara kedepan. Namun, seiring berjalannya waktu ketika SMK ia mengalami titik dimana mulai mempunyai ketertarikan untuk menjadi orang yang menginspirasi, saat itu ia sudah mulai percaya diri dengan mengikuti kegiatan seni dan *band*. Sejak saat aktif di *band* itulah yang mulai muncul kepercayaan diri untuk tampil di depan publik. Sampai di perkuliahan, sebetulnya ia merasa salah jurusan di BKI dan sempat berfikir untuk pindah kampus. Tapi akhirnya tetap memutuskan untuk bertahan, sejak semester 3 sudah aktif mengikuti berbagai *event* seperti kepenulisan sampai ke luar kota. Mulai tertarik dengan *hypnotherapy* dan akhirnya mengikuti pelatihannya. Berbekal itu ia juga mulai melatih kemampuannya dengan mengisi kecil – kecilan kepada teman – temannya. Selain itu, ia juga aktif dalam organisasi – organisasi kepemudaan dan aktif mengisi materi – materi di berbagai tempat saat masih kuliah. Sampai pada setelah lulus ia dipertemukan dengan Angga Fery Setiawan yang ternyata mempunyai *passion* yang sama di bidang pelatihan dan pengembangan *soft skill*. Akhirnya mereka menikah dan mendirikan lembaga pengembangan *soft skill* bernama Akademi Leader pada tahun 2021 dan telah berbadan hukum pada tahun 2022. Lembaga tersebut berkembang sangat pesat dalam lingkup barlingmascakeb, diundang

diberbagai instansi baik swasta maupun pemerintah bahkan sudah mengisi di luar kota. Programnya mencakup pelatihan *leadership*, *public speaking*, pengembangan *soft skill* dan *self development*.

Peneliti tertarik untuk menyelidiki dan mendeskripsikan perkembangan karir para lulusan BKI, terkhusus alumni BKI UIN Saizu Purwokerto yang menjadi *trainer* dan memiliki lembaga pelatihan. Dengan harapan bisa menjadi *referensi* para alumni untuk menentukan arah karir mereka sesuai dengan keahlian dan kompetensinya. Maka, penulis merumuskan penelitian ini berjudul **“Studi Naratif Perjalanan Karir Menjadi *Trainer* Motivasi Pada Alumni BKI UIN SAIZU Purwokerto”**.

B. Penegasan Istilah

1. Studi Naratif

Penelitian naratif merupakan laporan berbentuk narasi yang menyajikan rangkaian peristiwa secara rinci. Pada desain penelitian ini, peneliti mendeskripsikan kehidupan seseorang, mengumpulkan kisah-kisah tentang perjalanan hidup individu, serta menuliskan pengalaman hidup mereka¹⁰. Inti dari metode ini terletak pada kemampuannya untuk memahami identitas dan perspektif seseorang melalui cerita-cerita (narasi) yang ia dengar atau tuturkan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, penelitian naratif dapat diartikan sebagai studi yang berfokus pada cerita yang mengisahkan dan menjelaskan suatu peristiwa yang menjadi perhatian peneliti, disusun secara rinci berdasarkan urutan waktu. Cerita tersebut diperoleh melalui proses mendengarkan dari orang lain atau dengan bertemu langsung dengan informan melalui wawancara¹¹.

Penelitian naratif umumnya berfokus pada studi terhadap individu, serta bagaimana individu tersebut memberi makna terhadap pengalamannya

¹⁰ D Jean Clandinin, ed., *Handbook of Narrative Inquiry: Mapping a Methodology*, *Handbook of Narrative Inquiry: Mapping a Methodology*. (Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc, 2007), <https://doi.org/10.4135/9781452226552>.

¹¹ Leonard Webster and Patricie Mertova, *Using Narrative Inquiry as a Research Method: An Introduction to Using Critical Event Narrative Analysis in Research on Learning and Teaching*, 1st ed. (Routledge, 2007), <https://doi.org/10.4324/9780203946268>.

melalui cerita yang dibagikan. Data dikumpulkan dengan cara menghimpun cerita, melaporkan pengalaman individu, dan membahas arti dari pengalaman tersebut bagi orang yang bersangkutan¹².

2. Karir

Karir melibatkan serangkaian aktivitas pekerjaan yang saling terkait. Ini memungkinkan seseorang untuk menentukan arah hidupnya, sesuai dengan kemampuan, sikap, kebutuhan, dan aspirasinya. Proses karir memungkinkan individu membangun jalur hidupnya, dengan menyesuaikan kebutuhan, minat, bakat, dan potensi yang dimilikinya. Memahami elemen-elemen ini membantu persiapan individu untuk mencapai karir yang lebih sukses dalam kehidupannya¹³.

Teori Ginzberg menjelaskan bahwa proses pengambilan keputusan karir terbagi menjadi tiga fase: fantasi, tentatif, dan realistis. Fase fantasi (hingga usia 10-13 tahun) ditandai dengan pemilihan karir yang spontan, berdasarkan kegembiraan dan pengamatan lingkungan sekitar, tanpa mempertimbangkan realitas. Fase tentatif (usia 11-17 tahun) melibatkan evaluasi karir berdasarkan minat, kemampuan, dan nilai, dengan pertimbangan yang lebih matang terhadap gaya hidup, keterampilan, dan dampak pekerjaan. Fase realistis (usia 18-25 tahun) mencakup eksplorasi pilihan karir, kristalisasi keputusan berdasarkan pengalaman, dan spesifikasi menuju pilihan karir yang konkret dan komitmen profesional. Ketiga fase ini mencerminkan perkembangan bertahap menuju pemilihan karir yang terarah dan realistis¹⁴.

Karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah rangkaian pengalaman atau perjalanan yang dialami alumni BKI UIN Saizu Purwokerto hingga akhirnya bisa menjadi *trainer*.

¹² John W Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*, 2nd Ed., *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*, 2nd Ed. (Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc, 2007).

¹³ Lydia Sri Rosdiana et al., "Analisis Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Siswa SMK : Studi Kepustakaan," *Jurnal Ilmu Kependidikan* 11, no. 1 (2022): 35–42.

¹⁴ Rezi Mazwar and Sabarrudin, "Proses Pemilihan Karir Menurut Ginzberg," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 10 (2024): 752–60, <https://doi.org/10.5281/zenodo.11500118>.

3. Alumni

Definisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa alumni adalah individu-individu yang telah menyelesaikan pendidikan mereka di suatu sekolah atau perguruan tinggi¹⁵. Alumni yang dimaksud disini adalah alumni program studi BKI UIN Saizu yang berprofesi sebagai *trainer*, memiliki sertifikasi kompetensi, dan mempunyai lembaga pelatihan.

4. BKI

BKI merupakan singkatan dari Bimbingan dan Konseling Islam, menjadi salah satu program studi yang ada di Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Ini adalah program studi yang memfokuskan pada konsep konseling dan pendidikan yang terkait dengan aspek karakter, kecerdasan, dan psikologi peserta bimbingan, diterapkan dengan pendekatan yang berbasis Islam. Biasanya, ilmu ini diterapkan di berbagai tingkat, mulai dari lingkungan sekolah hingga masyarakat secara umum.

5. Trainer

Seorang *trainer* adalah individu yang memiliki kualifikasi untuk memberikan pelatihan kepada peserta *training* dengan tujuan meningkatkan kemampuan atau keterampilan mereka. Peran seorang *trainer* sangat vital dalam proses pembelajaran. Efektivitasnya dapat ditingkatkan ketika *trainer* memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam mengelola pembelajaran¹⁶. *Trainer* yang dimaksud disini adalah *trainer* motivasi dan pengembangan diri.

¹⁵ "Alumni," accessed November 29, 2023, <https://kbbi.web.id/alumni>.

¹⁶ Rika Novitri and Wirdatul Aini, "Relationship Between Andragogy *Trainer* Competencies With the Motivation to Learn Training Participants Third Public Speaking Padang," *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)* 8, no. 4 (2020): 548, <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v8i4.110183>.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses perjalanan karir alumni BKI UIN SAIZU hingga menjadi seorang *trainer*?
2. Bagaimana faktor – faktor yang mempengaruhi perjalanan karir alumni BKI UIN SAIZU menjadi seorang *trainer*?
3. Bagaimana kompetensi alumni yang menjadi seorang *trainer*?

D. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan proses perjalanan karir alumni BKI UIN SAIZU hingga menjadi seorang *trainer*.
2. Mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi alumni BKI UIN SAIZU dalam menjadi seorang *trainer*
3. Mendeskripsikan kompetensi alumni yang menjadi seorang *trainer*

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh kalangan, terkhusus yang bersangkutan pada bidang keilmuan terkait. Kemudian hasil dari penelitian ini bisa menambah pemahaman tentang keilmuan BKI dan prospek karirnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Alumni

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pandangan mengenai alumni dalam menentukan karir atau pekerjaan yang akan dipilih.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan memberikan motivasi sehingga mahasiswa bersemangat dalam perkuliahan dan menambah pemahaman terkait bidang keilmuan BKI dan prospek karir kedepan.

c. Bagi Kampus

Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang perjalanan karir alumni, yang berguna bagi kampus dalam mengevaluasi dan

meningkatkan kurikulum serta mendukung pembinaan karir mahasiswa agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

d. Bagi Lembaga Pengguna Lulusan

Penelitian ini memberikan informasi tentang perjalanan karir dan kompetensi alumni sebagai *trainer*, yang dapat menjadi acuan bagi lembaga dalam menilai kesesuaian lulusan dengan kebutuhan dunia kerja serta meningkatkan kerja sama dengan kampus dalam mencetak tenaga profesional.

e. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang perjalanan karir menjadi *trainer*, faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan karir, serta kompetensi yang dibutuhkan, sehingga dapat menjadi inspirasi dan referensi bagi pembaca yang tertarik mendalami bidang ini atau merencanakan karir serupa.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka, yang sering disebut sebagai tinjauan literatur, mengacu pada penyajian teori-teori atau studi yang terkait dengan isu yang sedang diselidiki. Tinjauan ini melibatkan evaluasi terhadap riset, buku, atau karya tulis yang memiliki kesamaan atau relevansi dengan topik masalah yang sedang dijelaskan oleh peneliti.

Berikut adalah beberapa penelitian yang memfokuskan pada perjalanan karir atau sejenisnya. Penelitian-penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dengan penelitian yang sedang dilakukan penulis, baik dari segi struktur bahasa, kerangka teori, maupun analisis pengalaman dan perkembangan karir individu tersebut:

Penelitian tahun 2021 oleh Fitri Dwi Nur Cahyani dan Nina Witasari yang berjudul “*Iksan Skuter: Perjalanan Karir Bermusik Dan Kontribusinya Dalam Bidang Sosial Budaya Di Indonesia Tahun 2000-2018*”. Hasil yang ingin dicapai dari penelitian ini ialah untuk mengeksplorasi perjalanan karir musik Iksan Skuter serta pengaruhnya dalam ranah sosial budaya di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana latar belakang kehidupan Iksan Skuter yang kemudian memengaruhi perkembangan bakat musiknya. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Iksan Skuter memulai karir bermusiknya dari tahun 2000 dengan bergabung dengan band kampus Universitas Brawijaya, kemudian tahun 2002 bergabung dengan Draf Band dan pada akhirnya pada tahun 2012 ia memutuskan untuk solo karir dan menciptakan lagu yang fokus pada kritik sosial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sejarah dengan pendekatan kualitatif, menggabungkan data dari sumber primer (wawancara dan berita dari surat kabar) serta sumber sekunder (buku-buku seperti 100 Tahun Musik Indonesia karya Denny Sakrie, Iwan Fals Vs Oom Pasikom Media Politik Alternatif karya Tsabit Azinar Ahmad dan Syaiul Amin, Industri Musik Suatu Sejarah karya Muhammad Mulyadi, Antologi Lirik Bingung Iksan Skuter karya Iksan Skuter, dll). Langkah selanjutnya melibatkan kritik terhadap sumber data untuk memastikan validitas sebelum memasuki tahap akhir, yaitu penulisan sejarah atau historiografi¹⁷.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Ofa Yutri Kumala, Martarosa dan Nursyirwan pada tahun 2019 yang berjudul "*Perjalanan Karir Kesenimanan Siti Chairani Proehoeman Sebagai Penyanyi Soprano (Sebuah Biografi)*" Studi ini mengeksplorasi perjalanan karir Siti Chairani Proehoeman sebagai penyanyi soprano menggunakan pendekatan biografi. Fokusnya adalah pada riwayat perkembangan karirnya, melibatkan data, sumber, informan, dan aspek lain yang terkait dengan kehidupan seorang seniman. Penelitian ini menerapkan metode deskripsi analitik, studi kasus, dan keterlibatan pengamat dalam prosesnya. Temuan penelitian menegaskan bahwa, dalam kehidupannya, Siti Chairani Proehoeman diakui sebagai penyanyi soprano terkemuka berdasarkan sudut pandang musikologis dan analisis sejarah serta biografi¹⁸.

¹⁷ Fitri Dwi Nur, Witasari, Nina Cahyani, "Iksan Skuter: Perjalanan Karir Bermusik Dan Kontribusinya Dalam Bidang Sosial Budaya Di Indonesia Tahun 2000-2018," *Journal Of Indonesia Histroy* 10, no. 1 (2021): 14–23.

¹⁸ Ofa Yutri Kumala, Martarosa Martarosa, and Nursyirwan Nursyirwan, "Perjalanan Karir Kesenimanan Siti Chairani Proehoeman Sebagai Penyanyi Soprano (Sebuah Biografi)," *Besaung : Jurnal Seni Desain Dan Budaya* 4, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.36982/jsdb.v4i3.788>.

Penelitian selanjutnya pada tahun 2021 dilakukan oleh Vera Yuliana dan Etmi Hardi yang berjudul “*Z Mawardi Effendi: Perjalanan Karir Seorang Akademisi dan Mantan Rektor Universitas Negeri Padang Dua Periode (1975-2020)*” Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi perjalanan hidup dan karir Z Mawardi Effendi serta perannya yang signifikan dalam kepemimpinan Universitas Negeri Padang selama dua periode sebagai rektor. Peneliti tertarik memilih Z Mawardi Effendi sebagai subjek biografi karena kontribusinya yang panjang selama 50 tahun di universitas tersebut, memberikan dampak yang substansial pada kemajuan kampus. Pendekatan penelitian melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber, baik lisan maupun tertulis, dilanjutkan dengan kritik sumber internal dan eksternal. Analisis dan interpretasi data menjadi langkah berikutnya sebelum hasil penelitian dideskripsikan dalam format tulisan ilmiah sesuai standar penelitian sejarah. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Z Mawardi Effendi adalah seorang tokoh akademik yang berasal dari Koto Panjang, Tanah Datar. Perjalanan karirnya dimulai sebagai dosen muda pada tahun 1975 dan melalui serangkaian peran administratif, termasuk jabatan sebagai Wakil Dekan, Dekan, hingga menjadi Rektor. Selain itu, setelah masa jabatannya sebagai Rektor berakhir, ia tetap aktif dalam berbagai posisi penting seperti Ketua Program Pascasarjana dan Ketua Senat Universitas Negeri Padang hingga pensiun, memberikan kontribusi besar bagi kemajuan Universitas Negeri Padang¹⁹.

Penelitian lain dilakukan pada tahun 2023 dilakukan oleh Riyoca Tisman dan Azmi Fitriasia dari Departemen Sejarah Universitas Negeri Padang yang berjudul “*Ermi Armaya : Pendiri PT. APM Logistics Padang(1990-2023)*”. Penelitian ini mengulas tentang kehidupan Ermi Armaya, seorang pengusaha dari Nagari Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatera Barat. Fokus penelitian adalah menjelaskan perjalanan karirnya dari membuka toko obat hingga menjadi pemilik usaha jasa pengiriman barang di Kota

¹⁹ Vera Yuliana and Etmi Hardi, “Z Mawardi Effendi: Perjalanan Karir Seorang Akademisi Dan Mantan Rektor Universitas Negeri Padang Dua Periode (1975-2020),” *Jurnal Kronologi* 3, no. 3 (2021): 272–85, <https://doi.org/10.24036/jk.v3i3.195>.

Padang. Usaha pengiriman barang mengalami pertumbuhan pesat karena tren belanja online yang semakin populer, terutama selama pandemi virus corona. Ermi Armaya merupakan salah satu pengusaha yang terlibat dalam bidang ini. Metode penelitian menggunakan pendekatan sejarah, termasuk heuristik, kritik sumber, interpretasi, dan historiografi. Biografi yang disajikan bersifat tematis, menggambarkan perjalanan hidup Ermi Armaya yang fokus pada karirnya sebagai pengusaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ia mulai dari toko obat, berkembang menjadi pemasok barang, terlibat dalam industri pariwisata, hingga mendirikan usaha jasa pengiriman barang²⁰.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Atika Surya dan Abdul Salam berjudul "*Ali Mukhni: Dari Guru Olahraga Hingga Menjadi Bupati Padang Pariaman Tahun (1982-2020)*". Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan perjalanan hidup dan kontribusi Ali Mukhni dari seorang guru serta perannya dalam memimpin Kabupaten Padang Pariaman selama 15 tahun sebagai Wakil Bupati dan Bupati. Penulis tertarik mengambil tokoh Ali Mukhni sebagai subjek biografi karena ia telah mengabdikan dirinya di Kabupaten Padang Pariaman selama 15 tahun dan dalam rentang waktu tersebut, Ali Mukhni memberikan banyak kontribusi untuk kemajuan daerah tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sejarah, yang terdiri dari beberapa tahap, yaitu heuristik, kritik sumber, interpretasi, dan historiografi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ali Mukhni merupakan seorang tokoh yang berasal dari Kampung Pauh, Kabupaten Padang Pariaman. Dia memulai karir sebagai seorang guru olahraga dari tahun 1982 hingga 1987 di SMA 1 Teluk Kuantan, kemudian dari tahun 1988 hingga 1995 di STM Negeri Bengkulu, tahun 1995-2000 di SMA Negeri 10 Padang, dan dari tahun 2000 hingga 2004 di SMAN Negeri 1 V Koto Kampung Dalam. Ali Mukhni juga menjabat sebagai Wakil Bupati selama lima tahun dari 2005 hingga 2010 sebelum akhirnya menjabat sebagai Bupati Padang Pariaman selama dua periode sampai masa pensiunnya.

²⁰ Riyoca Tisman and Azmi Fitrisia, "Ermi Armaya : Pendiri PT . APM Logistics Padang (1990-2023)" 5, no. 4 (2023): 11–22.

Selama masa jabatannya, Ali Mukhni memiliki peran yang signifikan dalam pembangunan Kabupaten Padang Pariaman²¹.

Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang direncanakan oleh penulis adalah dalam penekanan pada eksplorasi atau analisis mengenai perjalanan karir individu, yaitu menjelaskan bagaimana proses individu membangun karir hingga mencapai karir yang sesuai. Namun, perbedaannya terletak pada fokus penelitian penulis yang mengarah pada perjalanan karir alumni BKI (Bimbingan dan Konseling Islam) yang telah menjadi *trainer*.

Penelitian yang lain ada skripsi oleh Luthfi Hanifah (2018) yang berjudul “*PERJALANAN DAN PENGALAMAN KARIR ALUMNI JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM*” (*Studi Fenomenologi pada Alumni yang Berprofesi sebagai Guru Pembimbing*). Penelitian ini menerapkan metode penelitian fenomenologi. Partisipan penelitian terdiri dari tiga individu yang merupakan alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam di IAIN Purwokerto pada tahun 2010. Mereka saat ini bekerja sebagai Guru Pembimbing dan tinggal di Banyumas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki proses perkembangan serta pengalaman karir para alumni Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, terutama yang telah memilih profesi sebagai Guru Pembimbing sejak mereka lulus pada tahun 2010 dan saat ini tinggal di Banyumas. Hasil penelitian menunjukkan tiga Guru Pembimbing: FM masih eksplorasi kompetensi, SA dan SNA telah menemukan panggilan. Pengaruh internal (bakat, minat) dan eksternal (keluarga, latar belakang) memengaruhi pilihan karir. SA dan SNA temukan nilai kreatif, penghayatan, dan sikap dalam pekerjaan, sementara FM masih mencari nilai yang memberi makna pada karirnya²².

²¹ Dwi Atika Surya and Abdul Salam, “Ali Mukhni : Dari Guru Olahraga Hingga Menjadi Bupati Padang Pariaman (1982-2020),” *Jurnal Kronologi* 5, no. 2 (2023): 124-40, <https://doi.org/10.24036/jk.v5i2.678>.

²² Luthfi Hanifah, “Perjalanan Dan Pengalaman Karir Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam (Studi Fenomenologi Pada Alumni Yang Berprofesi Sebagai Guru Pembimbing)” (UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2018).

Kesamaan antara skripsi yang disebutkan dan penelitian yang akan penulis lakukan terdapat pada fokus penelitian yaitu mengeksplorasi perjalanan alumni BKI, namun dalam penelitian tersebut alumni yang diteliti adalah alumni yang berprofesi sebagai guru pendamping, sementara dalam penelitian ini penulis akan meneliti alumni yang berprofesi sebagai *trainer*.

Penelitian lain berjudul “*Studi Naratif Band Nosstress Sebagai Band Indie di Kota Denpasar*” pada tahun 2023 yang dilakukan oleh Janhar Winatha dan Kustap. Penelitian ini meneliti tentang band Nosstress, sebuah band indie yang berasal dari Kota Denpasar, Bali, yang telah mencapai kesuksesan di tingkat nasional. Nosstress mengungkapkan kepedulian mereka terhadap isu-isu lingkungan, sosial masyarakat, dan kesehatan mental melalui karya-karya musik mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami perjalanan karir band Nosstress sebagai band indie. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan studi naratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nosstress, sebagai band indie, menerapkan prinsip-prinsip yang sesuai dengan definisi musik indie. Mereka melakukan segala sesuatu secara mandiri, termasuk proses berkarya, pendistribusian karya, dan penyelenggaraan konser atau pertunjukan. Nosstress juga turut serta dalam upaya pelestarian lingkungan melalui karya-karya musik mereka dan konser-konser yang mereka adakan. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia musik serta menginspirasi generasi muda yang tertarik untuk terlibat dalam dunia musik indie²³.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah terletak pada metode penelitian yang dipakai yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif studi naratif. Dengan menggunakan metode ini bertujuan untuk memahami perjalanan karir yang ditulis dalam bentuk narasi atau cerita. Hanya saja perbedaannya terletak pada fokus penelitiannya, penelitian tersebut meneliti tentang perjalanan karir band

²³ Made Janhar Winatha Gautama and Kustap Kustap, “Studi Naratif Band Nosstress Sebagai Band Indie Di Kota Denpasar,” *IDEA: Jurnal Ilmiah Seni Pertunjukan* 17, no. 1 (2023): 536–46.

Nostress sementara penulis berfokus pada perjalanan karir alumni BKI UIN Saizu.

G. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori, berisi teori – teori pendukung penelitian.

Bab III Metode Penelitian, berisi pendekatan dan jenis penelitian, Tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi gambaran lokasi penelitian, subjek, deskripsi hasil penelitian dan pembahasan

Bab V Penutup, berisi saran dan kesimpulan



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Perkembangan Karir

Karir adalah perjalanan seorang individu dalam menentukan dan mengembangkan pekerjaan serta posisi yang sesuai dengan minat, nilai, dan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan teori Ginzberg, proses pemilihan karir terdiri dari tiga tahapan utama: fantasi, tentatif, dan realistik. Tahap fantasi, yang dialami pada masa kanak-kanak, ditandai oleh imajinasi anak-anak tentang berbagai jenis pekerjaan tanpa memperhitungkan kenyataan. Selanjutnya, tahap tentatif merupakan fase di mana individu mulai mengeksplorasi pilihan karir sambil mempertimbangkan faktor-faktor seperti pendidikan dan keterampilan. Terakhir, pada tahap realistik, individu memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang dunia kerja dan mulai membuat keputusan pasti terkait karir yang ingin mereka jalani²⁴.

Teori Ginzberg menegaskan bahwa perkembangan karir merupakan proses yang berlangsung seumur hidup. Setiap individu perlu memahami setiap tahap dalam proses ini untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang diri sendiri dan dunia kerja. Pemahaman tersebut penting untuk mengambil keputusan karir yang sesuai dengan aspirasi pribadi. Dalam ranah pendidikan, penerapan teori ini dalam bimbingan konseling karir dapat mendukung siswa dalam meningkatkan kesadaran akan karir mereka dan membantu mereka membuat keputusan yang lebih tepat terkait jalur karir di masa depan²⁵.

Salah satu elemen utama dalam teori Ginzberg adalah pandangan bahwa pemilihan karir bersifat dinamis, di mana minat dan tujuan individu dapat berubah seiring waktu. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk terus mengeksplorasi berbagai pilihan karir dan menyesuaikan keputusan mereka berdasarkan pengalaman baru serta perkembangan diri. Faktor lingkungan

²⁴ Mazwar and Sabarrudin, "Proses Pemilihan Karir Menurut Ginzberg."

²⁵ Hotmauli, "Implementasi Teori Ginzberg Dalam Bimbingan Konseling Karir."

sosial dan ekonomi juga memainkan peran penting dalam membentuk perspektif individu terhadap karir yang mereka pilih²⁶.

Teori Ginzberg telah diterapkan dalam berbagai program bimbingan konseling untuk mendukung siswa dalam memahami proses pemilihan karir. Pendekatan ini membantu siswa mengenali minat dan potensi mereka, serta bagaimana hal tersebut dapat diintegrasikan ke dalam dunia kerja. Dengan demikian, teori ini tidak hanya menyediakan kerangka konseptual untuk memahami pemilihan karir, tetapi juga berfungsi sebagai alat praktis dalam mendukung pengembangan karir individu²⁷.

B. Fase – Fase Perkembangan Karir

Teori karir yang dikemukakan oleh Ginzberg adalah teori pertama yang menekankan proses pemilihan karir berdasarkan tahap perkembangan individu. Konsep utama dari teori ini berlandaskan pada asumsi bahwa proses pemilihan karir adalah bagian dari perkembangan individu itu sendiri. Tiga fase utama yang diuraikan oleh Ginzberg dkk meliputi²⁸:

1. Fantasi (*fantastic*) adalah fase di mana individu membayangkan dirinya akan menjadi seperti apa yang dianggap sangat menguntungkan secara materi, terkenal, dan mendapatkan penghargaan. Pada umumnya, mereka terlibat dalam permainan peran yang mencerminkan keinginan dan imajinasi mereka pada saat itu. Fase ini banyak ditemui pada anak-anak usia dini dan anak-anak di usia tengah (sekitar 3-11 tahun). Contohnya, permainan anak yang berperan sebagai dokter, tentara, atau orang tua. Pemilihan karir atau pekerjaan pada tahap fantasi didasarkan pada identifikasi individu terhadap peran-peran orang dewasa yang ada di

²⁶ I Komang Agus Ugrasena, I Ketut Dharsana, and Kadek Suranata, "Pengembangan Dan Efektivitas Buku Panduan Konseling Karir Ginzberg Dengan Teknik Modeling Untuk Memilih Studi Lanjut Siswa," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 8, no. 2 (2022): 206, <https://doi.org/10.29210/1202222631>.

²⁷ Putri Angelina Ginting et al., "Analisis Literatur Bimbingan Karir Terhadap Keputusan Karir Pada Remaja," *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 8, no. 3 (2024): 1260–75, <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i3.5004>.

²⁸ Wendy Patton and Mary McMahon, *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice: 3rd Edition, Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice: 3rd Edition*, 2014, <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>.

sekitarnya dalam lingkungan perkembangan²⁹. Selama periode fantasi, anak-anak awalnya hanya bermain tanpa menganggap permainan tersebut berkaitan dengan dunia kerja. Namun, menjelang akhir fase pertama ini, permainan anak mulai menunjukkan beberapa petunjuk bahwa mereka cenderung memilih aktivitas tertentu yang mengarah pada peran sebagai pemegang jabatan³⁰.

2. Tentatif (*tentative*) adalah fase di mana individu mulai mencoba menyesuaikan minat, bakat, dan nilai-nilai sosial masyarakat saat memilih bidang karir tertentu. Tahap ini biasanya terjadi pada masa awal remaja, yaitu antara usia 11 hingga 17 tahun³¹. Tahap tentatif melibatkan proses yang lebih matang dibandingkan dengan tahap fantasi. Pada tahap ini, individu mulai membuat keputusan berdasarkan minat dan kemampuan yang dimiliki. Pemilihan karir selanjutnya didasarkan pada pertimbangan minat, potensi, dan kapasitas diri. Selain itu, pada fase ini juga mulai muncul kesadaran akan nilai-nilai pribadi yang berkaitan dengan pilihan karir. Pada fase tentatif, terdapat empat tahap, yaitu:
 - a. Tahap yang berfokus pada minat, di mana perkembangan karir ditentukan hanya oleh kesenangan, ketertarikan, atau minat individu, sementara faktor-faktor lainnya tidak dipertimbangkan.
 - b. Tahap yang berfokus pada kapasitas, di mana pada periode ini anak mulai menyadari bahwa minatnya dapat berubah. Anak kemudian mulai mempertanyakan apakah ia memiliki kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan apakah kemampuan tersebut sesuai dengan minatnya.
 - c. Tahap yang berfokus pada nilai, di mana individu semakin menyadari bahwa dalam pekerjaan yang dilakukan orang lain terdapat nilai-nilai pribadi dan sosial³².

²⁹ Agus Dariyo, *Psikologi Perkembangan Remaja* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004).

³⁰ W.S Winkel and M.M Sri Hastuti, *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan* (Yogyakarta: Media Abadi, 2004).

³¹ Agus Dariyo, *Psikologi Perkembangan Remaja*.

³² Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa* (Malang: UIN Maliki Press, 2010).

- a. Realistik (*realistic*) adalah fase di mana individu merencanakan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan karir mereka. Mereka telah membuat keputusan untuk memasuki dunia kerja berdasarkan kemampuan pribadi tingkat pendidikan, status sosial-ekonomi orang tua, serta kondisi sosial masyarakat. Tahap ini biasanya terjadi pada akhir masa remaja hingga awal dewasa di usia 17-25 tahun. Ginzberg menjelaskan bahwa tahap realistik terdiri dari tiga fase, yaitu sebagai berikut:
- a. Fase eksplorasi (*exploration phase*) adalah periode di mana individu berusaha mencari pengalaman yang relevan untuk menghadapi pekerjaan di masa depan. Fase ini ditandai dengan usaha untuk belajar di sekolah atau perguruan tinggi.
 - b. Fase kristalisasi (*crystallization phase*) adalah tahap di mana individu secara kritis menilai semua faktor yang memengaruhi proses pemilihan karir, sehingga ia dapat memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pilihannya. Ketika individu memutuskan untuk mengambil jurusan atau program studi, ia telah mempertimbangkan secara mendalam semua aspek positif dan negatif dari pilihan tersebut.
 - c. Fase spesifikasi (*specification phase*) adalah tahap di mana individu menilai kembali berbagai alternatif posisi yang ada untuk memastikan bahwa mereka dapat memilih karir yang tepat, sesuai dengan kepribadian, bakat, dan minat mereka sendiri. Pada tahap ini, pertimbangan individu sangat penting dan tidak dipengaruhi oleh pemikiran atau ide dari orang lain, termasuk teman atau orang tua. Misalnya, meskipun orang tua menginginkan anaknya untuk masuk kedokteran, jika bakat, minat, dan karakteristik pribadinya lebih condong ke bidang seni, ia akan dengan tegas memilih bidang tersebut dan siap menanggung semua risiko yang terkait dengan pilihannya³³.

³³ Agus Dariyo, *Psikologi Perkembangan Remaja*.

Teori Ginzberg memiliki tiga elemen utama, yaitu proses (di mana pemilihan pekerjaan merupakan suatu proses), irreversibilitas (pemilihan pekerjaan tidak dapat dibatalkan atau diubah), dan kompromi (pemilihan pekerjaan merupakan hasil kompromi antara faktor-faktor utama seperti minat, kemampuan, dan nilai). Namun, pada tahun 1970, teori ini direvisi. Proses yang sebelumnya dianggap berakhir pada awal masa dewasa atau akhir masa remaja, diubah menjadi proses yang berkelanjutan. Mengenai irreversibilitas, pembatasan pilihan tidak selalu berarti pilihan tersebut bersifat mutlak. Pengalaman sebelum usia 20 tahun mempengaruhi karir seseorang, namun peluang dan kesempatan yang muncul dapat membuat seseorang mengubah karirnya.

Pada tahun 1972, Ginzberg mengubah teorinya dengan menyatakan bahwa pemilihan dan pengembangan karir adalah proses yang berlangsung sepanjang hidup dan bersifat terbuka. Dalam proses ini, upaya individu untuk mencapai pekerjaan yang optimal lebih tepat untuk menggambarkan usaha mereka dalam menemukan pekerjaan yang sesuai. Awalnya, Ginzberg dan rekan-rekannya menyatakan bahwa kristalisasi pilihan karir melibatkan unsur kompromi. Dalam teori revisinya, Ginzberg menekankan faktor-faktor seperti penghasilan, situasi keluarga, sikap dan nilai orang tua, peluang di dunia kerja, serta orientasi nilai. Baik teori awal maupun revisi menekankan pentingnya tahun-tahun awal pendidikan dalam mempengaruhi perencanaan karir di masa depan³⁴.

C. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Karir

Menurut Ulifa Rahma dalam bukunya ia menjelaskan ada Beberapa faktor yang memengaruhi perkembangan karir meliputi faktor internal dan eksternal, di mana keduanya saling berinteraksi dan memberikan pengaruh positif terhadap pilihan dan perkembangan karir seseorang³⁵.

³⁴ Robert L Gibson and Marianne H Mitchell, *Bimbingan Dan Konseling Terj. Yudi Santoso*, 7th ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016).

³⁵ Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*.

1. Faktor Internal

Beberapa faktor internal ini membentuk kepribadian setiap individu, di antaranya sebagai berikut:

- a. Tingkat Kecerdasan: kemampuan individu meraih prestasi, menetapkan tujuan, menyesuaikan diri, dan mengevaluasi.
- b. Bakat Khusus: kemampuan menonjol dalam bidang tertentu.
- c. Minat: ketertarikan terhadap suatu bidang dan kesenangan dalam beraktivitas di bidang tersebut.
- d. Sifat Kepribadian: karakteristik individu.
- e. Nilai-Nilai Kehidupan: konsep yang menjadi pedoman dan membentuk gaya hidup.
- f. Pengetahuan: Informasi mengenai pekerjaan dan pemahaman diri individu.
- g. Keadaan Jasmani: Karakteristik fisik yang relevan untuk bidang pekerjaan tertentu.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mencakup elemen luar yang memengaruhi individu secara langsung maupun tidak langsung, antara lain:

- a. Status Sosial Ekonomi Keluarga: dipengaruhi oleh pendidikan, pendapatan, dan jenis pekerjaan orang tua.
- b. Prestasi Akademik: tingkat pencapaian dalam kegiatan akademik, yang terlihat dari nilai rapor, tes, atau hasil evaluasi belajar.
- c. Pendidikan: tingkat pendidikan yang memengaruhi peluang kerja, jabatan, dan pengakuan di masyarakat.
- d. Tuntutan Jabatan atau Program Studi: persyaratan untuk mempersiapkan individu agar berhasil dalam posisi tertentu.
- e. Lingkungan: baik alami maupun buatan, memberikan pengaruh pada sikap, perilaku, dan kehidupan individu.

D. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya yang terstruktur, dirancang, dan dilaksanakan oleh masyarakat dengan tujuan mentransfer pengetahuan, nilai-nilai, sikap, serta keterampilan kepada para profesional di bidangnya. Ini merupakan bagian dari usaha untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu serta mendorong perubahan pada manusia³⁶. Pelatihan merupakan kesempatan yang disediakan oleh suatu organisasi untuk mendukung dan meningkatkan keterampilan kerja³⁷. Pelatihan adalah proses pengajaran yang diberikan kepada karyawan, baik yang baru maupun yang sudah lama, terkait keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka di tempat kerja³⁸.

Pelatihan dapat dianggap sebagai sarana untuk mengembangkan keterampilan yang dilaksanakan dalam jangka waktu yang pendek atau singkat³⁹. Pelatihan adalah suatu instruksi yang terstruktur dan sistematis dengan durasi pendek, yang diberikan kepada pegawai, baik yang baru maupun yang sudah lama, untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis guna mencapai tujuan tertentu⁴⁰. Dari pendapat kelima ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah aktivitas yang terorganisir dalam waktu singkat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tertentu.

³⁶ Iswan, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan* (Rajawali Printing, 2021).

³⁷ Riska Gustiana, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jemsi* 3, no. 6 (2022): 657–66, <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>.

³⁸ Muhammad Donal Mon and Stephanie Mulyadi, "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di Hotel Berbintang Kota Batam," *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences* 1, no. 1 (2021): 2165–77.

³⁹ Ubay Haki, "Pengaruh Pelatihan Dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Ekstrasempu Serang," *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 17, no. 1 (2021), <http://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi>.

⁴⁰ Djajadi M, "Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Guru : Suatu Upaya Meningkatkan Kualitas Pengajaran Fisika," *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel* 1, no. 1 (2020): 30, <http://www.ojs.bpsdmsulsel.id/index.php/sipatokkong/article/view/13>.

2. *Trainer*

Trainer adalah seseorang yang mengajarkan materi pelatihan menggunakan metode-metode tertentu, sehingga peserta dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. *Trainer* menjadi elemen penting dalam program pelatihan, dengan tugas mengajarkan materi menggunakan metode-metode yang memungkinkan peserta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai sasaran pelatihan⁴¹.

Trainer memiliki lima indikator, yaitu: (1) Keterampilan mengajar. Seorang *trainer* harus memiliki kemampuan mendidik, membimbing, memberi arahan, dan menyampaikan pengetahuan kepada peserta pelatihan; (2) Keterampilan komunikasi. *Trainer* harus mampu berkomunikasi secara efektif, baik secara lisan maupun tulisan; (3) Keterampilan sosial. *Trainer* perlu memiliki kecakapan sosial untuk memastikan kepercayaan dan loyalitas dari peserta pelatihan; (4) Kompetensi teknis. *Trainer* harus menguasai keterampilan teknis, teori, serta mampu mengambil keputusan dengan cepat; dan (5) Stabilitas emosi. *Trainer* harus menjaga objektivitas, tidak mudah marah, tidak berprasangka buruk, memiliki sikap terbuka, serta tidak pendendam⁴².

Peran *trainer* dalam pelatihan, terutama untuk orang dewasa, tidak hanya terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga mencakup fungsi lain seperti konsultan, teman, atau pemecah masalah. Meskipun sering dipandang sebagai fasilitator yang mempermudah proses belajar, tugas utama *trainer* adalah membantu peserta untuk mencapai tujuan pelatihan dengan cara yang lebih mudah dan efektif. Sebagai fasilitator, *trainer* berfokus pada pengelolaan pengalaman belajar peserta agar lebih lancar, bukan sekadar mentransfer pengetahuan. Dalam praktiknya, peserta pelatihan mengharapkan lebih dari sekadar pengajaran materi, melainkan

⁴¹ Abdul Safrin D Talli And Sulaiman, "Trainer Dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja," *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (EMBISS)* 3 (2023): 553–59.

⁴² Moh As'ad, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Liberty, 2013).

juga keterampilan tambahan yang dapat memperkaya pengalaman mereka dalam pelatihan⁴³.

3. Kompetensi *Trainer*

Terdapat tiga aspek kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang *trainer*⁴⁴, yaitu:

1) *Knowledges* atau Pengetahuan, yang mencakup berbagai hal yang berkaitan dengan pelatihan. *Knowledges* yang harus dikuasai:

a. Tahap pengembangan *training*

Seorang *trainer* perlu menguasai pengetahuan mengenai tahapan pengembangan pelatihan. Dengan penguasaan ini, *trainer* dapat selalu mengendalikan jalannya pelatihan yang akan diselenggarakan.

Selain itu, pemahaman terhadap tahapan pengembangan pelatihan berfungsi sebagai pengontrol kualitas, memastikan bahwa pelatihan yang diberikan memiliki standar yang berkualitas.

Berikut adalah tahapan pengembangan pelatihan yang perlu dikuasai oleh seorang *trainer*.



b. Menguasai Materi

Seorang *trainer* harus benar-benar memahami materi pelatihan yang akan diberikan. Seorang *trainer* sebaiknya tidak mencoba menyampaikan materi yang belum dikuasai. Jika belum menguasai, lebih baik tidak memaksakan diri untuk melatih.

Disarankan agar *trainer* memiliki spesialisasi dalam penguasaan materi. Contohnya, seorang *trainer* dapat memilih materi motivasi sebagai bidang spesialisasinya. Hal ini membuat

⁴³ E. Widjono Hari Murdoko and Ferdinand Hindiarto, *What It Takes to Be An Effective & Attractive Trainer: Menjadi Trainer Yang Efektif Dan Menarik* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2011).

⁴⁴ Murdoko and Hindiarto.

pengembangan penguasaan materi lebih terarah. Selain itu, penting bagi seorang *trainer* untuk terus memperbarui pengetahuan yang berkaitan dengan materi spesialisasinya. Membaca buku adalah salah satu cara efektif untuk memperbarui materi pelatihan.

c. Mengetahui Metode *Training*

Dalam suatu pelatihan, sangat mungkin untuk menerapkan beberapa metode sekaligus. Oleh karena itu, seorang *trainer* perlu menguasai berbagai metode pelatihan. Penggunaan beberapa metode dalam satu sesi pelatihan akan membuat suasana menjadi lebih dinamis dan tidak membosankan bagi peserta.

Namun, pemilihan metode pelatihan harus dilakukan dengan hati-hati dan disesuaikan dengan tujuan materi yang disampaikan. Penjelasan lebih rinci tentang metode-metode pelatihan akan dijelaskan pada bab tersendiri.

2) *Skills* atau Keterampilan, yaitu kemampuan khusus yang dibutuhkan untuk menjalankan peran sebagai *trainer*. *Skills* yang harus dikuasai antara lain:

a. Memiliki *skills* presentasi yang baik

Sebagus apa pun desain dan materi pelatihan yang disusun, hal tersebut tidak akan bermanfaat bagi peserta jika tidak disampaikan dengan cara yang menarik oleh *trainer*. Oleh karena itu, keterampilan dalam menyajikan presentasi yang menarik menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah pelatihan.

b. *Interpersonal skills* yang baik

Keterampilan lain yang perlu dikuasai oleh seorang *trainer* adalah kemampuan untuk membangun hubungan yang positif dan berkesan dengan peserta pelatihan. Dengan itu peserta akan merasa nyaman dan lebih berani untuk terlibat aktif dalam proses pelatihan sehingga pelatihan menjadi efektif

c. Manajemen kelas

Dalam pelaksanaan pelatihan, keterampilan dalam mengelola kelas sangat berpengaruh terhadap suasana belajar. Seorang *trainer* harus mampu mempertahankan motivasi, perhatian, konsentrasi, dan partisipasi peserta sepanjang sesi pelatihan.

3) *Attitudes* dan *behaviors* atau sikap dan perilaku, yang harus dimiliki serta ditunjukkan oleh *trainer* dalam melaksanakan sebuah pelatihan. Selain memiliki pengetahuan dan *skills*, seorang *trainer* juga harus memiliki sikap dan perilaku yang baik sehingga memberikan *performance* yang maksimal ketika *training*. Sikap dan perilaku yang harus dimiliki dan dikembangkan antara lain:

a. *Honesty* atau kejujuran

Seorang *trainer* harus jujur atas materi yang disampaikan, artinya bahwa materinya benar – benar dikuasai. Tidak gengsi mengatakan tidak tahu ketika belum bisa menjawab peserta. Jujur memberikan pujian serta nilai dan evaluasi terhadap proses *training*.

b. *Respectful* atau menghargai peserta

Seorang *trainer* tidak boleh merasa lebih pintar daripada peserta. Harus saling menghargai meskipun ada hal – hal yang kurang berkenan.

c. *Empathic*

Seorang *trainer* harus memiliki empati yang tinggi dan jeli melihat situasi kondisi yang terjadi oleh peserta saat proses pelatihan. Dengan sikap empati, *trainer* akan mencari penyebab dan memberikan solusi.

d. *Flexible*

Flexible dalam hal – hal tertentu perlu dimiliki oleh seorang *trainer*, misalnya ketika dalam proses pelatihan peserta mulai terlihat lelah walaupun belum saatnya istirahat *trainer* harus

mencari alternatif ataupun *break* sejenak agar pelatihan bisa dilanjutkan.

e. *Enthusiasm*

Seorang *trainer* harus senantiasa semangat apapun kondisi yang sedang dialami, yang harus tampak dihadapan peserta adalah ekspresi bergairah, antusias, dan semangat. Karena sikap dan perilaku ini akan mempengaruhi intonasi suara, ekspresi dan gestur tubuh.

f. *Sensitive to differences*

Dalam proses pelatihan pastinya setiap peserta memiliki latarbelakang dan niat yang berbeda. Sehingga menimbulkan perbedaan situasi saat pelatihan. Oleh karena itu seorang *trainer* harus peka terhadap situasi ini dan harus mencari jalan keluar.

Kompetensi seorang *trainer* yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku sangat diperlukan untuk keberhasilan pelatihan. Dalam jurnal oleh Rika Novitri dan Wirdatul Aini, ditemukan bahwa kompetensi andragogi *trainer* berhubungan erat dengan motivasi belajar peserta pelatihan. Kompetensi seperti kemampuan memahami kebutuhan peserta, fleksibilitas, dan penguasaan materi memberikan dampak langsung terhadap keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan motivasi belajar. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi *trainer* tidak hanya penting untuk efektivitas pelatihan tetapi juga mendukung pencapaian hasil yang optimal⁴⁵.

⁴⁵ Rika Novitri and Wirdatul Aini, "Relationship Between Andragogy Trainer Competencies With the Motivation to Learn Training Participants Third Public Speaking Padang," *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)* 8, no. 4 (2020): 548, <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v8i4.110183>.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Bentuk Penelitian

Penelitian ini adalah sebuah pendekatan kualitatif yang memusatkan perhatian pada pengalaman individu dan konsep-konsep yang diungkapkan oleh para subjek⁴⁶. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah melalui studi naratif. Pemilihan metode ini memungkinkan penulis untuk memahami bagaimana identitas seseorang terbentuk, karena metode ini memungkinkan penyelidikan terhadap pengalaman hidup individu⁴⁷.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, narasi dijelaskan sebagai pengisahan dari suatu cerita atau peristiwa yang disusun berdasarkan kronologi. Sementara naratif diartikan sebagai upaya untuk menguraikan atau menjelaskan. Oleh karena itu, istilah "naratif" lebih tepat digunakan dalam konteks penjelasan suatu metode penelitian⁴⁸.

Penelitian naratif merupakan sebuah laporan yang berbentuk narasi yang mengisahkan berbagai peristiwa secara rinci. Dalam merencanakan penelitian naratif, peneliti memvisualisasikan kehidupan individu, mengumpulkan berbagai kisah mengenai kehidupan orang-orang, dan mencatat pengalaman-pengalaman individu dalam bentuk narasi atau cerita⁴⁹.

Webster dan Metrova mendefinisikan narasi sebagai metode penelitian dalam ilmu-ilmu sosial yang terfokus pada pemahaman identitas dan perspektif seseorang melalui cerita-cerita yang diceritakan atau dialami dalam kehidupan

⁴⁶ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Thousand Oaks: Sage Publication, 2003).

⁴⁷ D. Jean Clandinin and F. Michael Connelly, *Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2000); D Jean Clandinin and Jerry Rosiek, "Mapping a Landscape of Narrative Inquiry: Borderland Spaces and Tensions.," in *Mapping a Methodology*, 2007, 35–75.

⁴⁸ Zakiah Darmanita and M. Yusri, "Pengoperasian Penelitian Naratif Dan Etnografi; Pengertian, Prinsip-Prinsip, Prosedur, Analisis, Interpretasi, Dan Pelaporan Temuan," *As-Shaff: Jurnal Manajemen Dan Dakwah* 1, no. 1 (2020): 24–34, <https://jurnal.staiddimakassar.ac.id/index.php/asjmd/article/view/75>.

⁴⁹ Clandinin and Rosiek, "Mapping a Landscape of Narrative Inquiry: Borderland Spaces and Tensions."

sehari-hari. Dalam konteks ini, penelitian naratif bisa diinterpretasikan sebagai studi tentang kisah yang menggambarkan dan menjelaskan suatu peristiwa yang menjadi fokus penelitian, dengan rincian kronologis yang mendetail. Cerita-cerita ini diperoleh melalui proses mendengarkan narasi dari orang lain atau melalui wawancara langsung dengan narasumber⁵⁰.

Penelitian naratif seringkali diterapkan ketika peneliti ingin menghasilkan laporan yang berbentuk narasi dari cerita individu. Pendekatan ini melibatkan keterikatan yang kuat antara peneliti dan partisipan, di mana partisipan memberikan informasi rinci dan peneliti mendengarkan sekaligus mengklarifikasi cerita atau data yang diberikan. Hal ini memberikan kesan kepada partisipan bahwa apa yang mereka sampaikan memiliki nilai penting dan potensial untuk memberikan manfaat kepada orang lain. Dalam mendokumentasikan cerita atau informasi dari partisipan, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang memungkinkan penulisan dalam gaya yang sastra dan persuasif⁵¹.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini bertempat di rumah masing – masing subjek yaitu di Cilacap dan Purwokerto, sementara untuk waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2023 sampai selesai.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ialah individu atau per orang, kelompok atau entitas yang akan menjadi fokus utama penelitian yang akan diteliti dan dikaji secara mendetail. Subjek pada penelitian ini berjumlah dua orang yang merupakan alumni dari BKI (Bimbingan dan Konseling Islam) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto (dahulu masih IAIN Purwokerto)

⁵⁰ Mertova, P., & Webster, L. (2019). *Using Narrative Inquiry as a Research Method: An Introduction to Critical Event Narrative Analysis in Research, Teaching and Professional Practice* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429424533>

⁵¹ Darmanita and Yusri, "Pengoperasian Penelitian Naratif Dan Etnografi; Pengertian, Prinsip-Prinsip, Prosedur, Analisis, Interpretasi, Dan Pelaporan Temuan."

dengan kriteria merupakan seorang *trainer* sekaligus mempunyai lembaga *training* atau pelatihan. Subjek pertama bernama Arif Widodo, S.Sos seorang *trainer* motivasi yang merupakan salah satu *founder* sekaligus direktur lembaga pelatihan Potency. Subjek kedua bernama Lina Dwi Puryanti, S.Sos., M.Pd seorang dosen dan *trainer* motivasi sekaligus *co-founder* dari lembaga pelatihan Akademi Leader Indonesia.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah perjalanan karir yang dialami alumni BKI UIN SAIZU yang menjadi *trainer*, faktor-faktor yang memengaruhi perjalanan karir mereka serta kompetensi yang dimilikinya.

D. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah alumni Prodi BKI UIN SAIZU Purwokerto yang berprofesi sebagai *trainer*.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber tidak langsung, biasanya berupa dokumentasi dan arsip resmi. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder mencakup buku, jurnal, dan skripsi yang membahas tentang karir, serta teori dan penerapannya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah teknik penelitian lapangan, di mana penulis secara langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Metode wawancara merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akurat guna memfasilitasi penyelesaian masalah tertentu, sesuai dengan informasi yang telah dikumpulkan. Pendekatan ini melibatkan interaksi langsung, pertanyaan, dan jawaban secara lisan antara satu atau beberapa pewawancara dan responden⁵².

Dalam prosesnya, penulis menggunakan wawancara terstruktur dengan pedoman wawancara sebagai panduan agar pertanyaan yang diajukan terstruktur dengan baik dan sesuai dengan tujuan penelitian dan wawancara tidak terstruktur ketika membutuhkan informasi tambahan.

2. Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan informasi dari buku, catatan, atau dokumen tertulis, seperti yang dijelaskan oleh Sanapiah Faesal. Dalam metode ini, para pengumpul data cukup mentransfer informasi yang relevan dari materi tertulis ke lembaran yang telah disediakan sesuai kebutuhan mereka⁵³. Dokumentasi dalam penelitian ini dapat berupa sertifikat penunjang karir seperti *curriculum vitae* subjek, sertifikat kompetensi atau pelatihan yang pernah diikuti, testimoni peserta ataupun dokumen kegiatan yang telah dilakukan.

3. Observasi

Observasi yang digunakan adalah observasi partisipan dan non partisipan. Observasi partisipan yaitu peneliti mengikuti dan mengamati secara langsung pelatihan ataupun *training* yang dilakukan oleh subjek, sedangkan observasi non partisipan, peneliti mengamati dokumentasi yang ada.

F. Teknik Analisis Data

Proses analisis dalam penelitian naratif melibatkan penyusunan kembali cerita individu yang menjadi subjek penelitian ke dalam kerangka yang lebih

⁵² Bachtiar Wardi, Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah, (Jakarta: Logos, 1997)

⁵³ Sanafiah Faesal, Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial (Surabaya: Usaha Nasional, 2002).hlm.42-43

bermakna. Istilah *restorying* digunakan untuk menggambarkan proses penceritaan ulang ini. *Restorying* adalah reorganisasi cerita ke dalam beberapa kerangka umum. Langkah-langkahnya meliputi: (1) mengumpulkan cerita, (2) menganalisisnya untuk mengidentifikasi elemen penting seperti waktu, tempat, alur, dan suasana, dan (3) menuliskan cerita tersebut dalam kerangka kronologis.

Dalam proses *Restorying*, peneliti membangun hubungan sebab-akibat antara ide-ide. Hal yang penting untuk diperhatikan dalam proses ini adalah bahwa cerita yang dihasilkan harus memiliki elemen awal, tengah, dan akhir. Unsur tersebut mirip dengan elemen dalam novel yang berkualitas, yang mencakup konflik, ketegangan, alur yang baik, serta proses penyelesaian masalah. Kronologi yang dibuat dalam *Restorying* terdiri dari ide-ide yang berkaitan dengan masa lalu, masa kini, dan masa depan⁵⁴.

Selain proses *Restorying* yang menghasilkan narasi kronologis, peneliti juga perlu mengidentifikasi tema-tema yang muncul dari cerita yang disusun dan melakukan analisis lebih mendalam mengenai makna cerita tersebut. Oleh karena itu, analisis data dapat mencakup deskripsi mengenai cerita serta tema-tema yang muncul dari hasil *Restorying*.

⁵⁴ D. Jean Clandinin and F. Michael Connely, *Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2000).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Alumni BKI

Merujuk pada buku panduan akademik UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dijelaskan bahwa Program Studi BKI diharapkan menjadi figur yang menggabungkan peran sebagai pendakwah serta konselor dalam berbagai profesi, seperti konselor di lembaga-lembaga pendidikan dan rehabilitasi, penyuluh dalam bidang sosial-keagamaan, serta pembimbing rohani Islam. Kemudian gelar yang diperoleh untuk lulusannya adalah S.Sos (Sarjana Sosial)⁵⁵.

Berdasarkan dari laporan hasil tracer study yang dilakukan oleh Prodi BKI IAIN Purwokerto tahun 2018-2020, dijelaskan bahwa profil lulusan salah satunya adalah menjadi motivator dan *trainer*. Sementara ditemukan bahwa profil lulusan prodi BKI Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto mayoritas bekerja di bidang pendidikan yaitu menjadi guru dengan presentase 53,9% sebanyak 55 orang, sebagian besar berstatus pekerja honorer dengan presentase 32,63% atau 25 orang dan kontrak full time dengan presentase 35,8% atau 26 orang. Sedangkan alumni yang berwirausaha sebanyak 39 orang dengan berbagai jenis usaha.

Untuk alumni yang bekerja di sekolah 23 orang mengatakan bahwa ilmu yang didapatkan ketika kuliah cukup untuk bekal kerja di sekolah. Sebagian besar alumni mengatakan bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan program studi yaitu sebanyak 57 orang atau 56,4%. Sedangkan dari hasil tersebut juga ditemukan alumni yang menjadi *trainer* motivator hanya satu orang yang mengisi⁵⁶.

⁵⁵ *Panduan Akademik UIN SAIZU*

⁵⁶ *Tracer Study Prodi Bimbingan Dan Konseling Islam. 2020*

B. Gambaran Umum Subjek

1. Arif Widodo

Subjek dalam penelitian ini adalah Arif Widodo, seorang alumni dari Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) UIN Saizu Purwokerto. Arif lahir di Kebumen pada tanggal 31 Oktober 1987 dan berasal dari Desa Gunungmujil, Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen. Saat ini, ia menetap di Desa Gandrungmangu, Kecamatan Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap, tepatnya di RT 4 RW 5.

Arif memulai pendidikan di BKI pada tahun 2010 dan menyelesaikan studinya pada tahun 2017. Saat ini, ia bekerja sebagai pendamping sosial di Kecamatan Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap, posisi yang telah diembannya sejak 2017. Selain itu, Arif juga terlibat dalam bidang pengembangan diri sebagai *trainer* di *Positive Training Centre* sejak 2015, suatu peran yang dijalankannya hingga saat ini⁵⁷.

Ketika memilih untuk melanjutkan studi di STAIN Purwokerto (sekarang UIN Saizu), Arif mengakui bahwa ia belum memahami secara mendalam perbedaan antarjurusan. Ia termotivasi untuk melanjutkan kuliah agar dapat berkontribusi dalam pemberdayaan masyarakat. Setelah lulus SMA, ia sempat berhenti selama lima tahun sebelum akhirnya memutuskan masuk jurusan BKI, dengan harapan bisa terlibat dalam bidang yang berhubungan dengan pemberdayaan masyarakat, meskipun pada saat itu keputusan tersebut diambil secara spontan.

Karir Arif sebagai *trainer* di *Positive Training Centre* dulu menjadi fokus utama. Namun, dalam dua hingga tiga tahun terakhir, ia lebih banyak terlibat sebagai pengurus MWCNU dan LAZISNU Gandrungmangu, yang menyita sebagian besar waktunya. Dalam peran ini, Arif memimpin dan mengelola tim, yang membuat kegiatannya sebagai *trainer* lebih bersifat insidental, yaitu ketika diminta atau ada panggilan saja. Sementara itu, Arif

⁵⁷ Curriculum Vitae Arif Widodo

juga sedang melanjutkan pendidikan S2, yang semakin memperkuat perannya sebagai pemimpin dalam organisasi yang ia kelola⁵⁸.

2. Lina Dwi Puryanti

Lina Dwi Puryanti adalah seorang alumni Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) UIN Saizu Purwokerto, yang saat ini menetap di Karangklesem Rt 05/011, Purwokerto Selatan. Ia berasal dari Banjarnegara dan memulai studinya di jurusan BKI pada tahun 2015, lulus pada tahun 2019. Setelah menamatkan pendidikan S1, Lina melanjutkan studi S2 di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dengan mengambil jurusan Bimbingan dan Konseling. Saat ini, ia menjabat sebagai *General Manager* di Akademi Leader, sekaligus berprofesi sebagai *trainer* dan dosen⁵⁹.

Motivasi awal Lina memilih BKI sebenarnya bukan berasal dari ketertarikan yang mendalam, melainkan karena itu adalah pilihan terakhir setelah ia mendaftar di 11 perguruan tinggi, dan hanya diterima di dua, yaitu UIN Saizu dan satu universitas swasta. Lina akhirnya memilih UIN Saizu, dan meskipun pada awalnya kurang memiliki motivasi, ia kemudian menemukan minat dan tujuan yang kuat dalam bidang Bimbingan dan Konseling⁶⁰.

Melalui perkuliahannya di BKI, Lina merasa bahwa ia mampu menemukan *passion* dan menyembuhkan dirinya sendiri. Proses tersebut menjadi pengalaman transformasional yang membawanya ke titik di mana ia merasa telah menemukan jati dirinya. Dengan perjalanan karir yang panjang dan penuh tantangan, Lina berhasil menemukan *passion* dan jati dirinya sebagai *trainer* dan konselor, menjalani kehidupan yang kini ia nikmati dengan penuh makna.

⁵⁸ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

⁵⁹ Curriculum Vitae Lina Dwi Puryanti

⁶⁰ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

C. Gambaran Umum Perjalanan Karir Subjek

1. Arif Widodo

Perjalanan karir Arif Widodo sebagai seorang *trainer* dimulai ketika ia memutuskan untuk melanjutkan studi di BKI UIN Saizu Purwokerto. Pada awalnya, motivasinya untuk masuk ke perguruan tinggi adalah agar bisa berkontribusi dalam pemberdayaan masyarakat. Kebetulan, ia diterima di jurusan Bimbingan dan Konseling Islam (BKI), dan seiring waktu, ia menyadari bahwa jurusan ini sesuai dengan minat dan keinginannya. Bahkan, di semester dua, Arif sudah mulai menerima klien yang datang untuk berkonsultasi secara pribadi.

Arif dan teman-temannya sering memanfaatkan waktu luang di antara perkuliahan untuk saling berbagi materi motivasi. Meskipun saat itu belum ada gambaran jelas tentang menjadi *trainer*, mereka secara tidak langsung mulai membangun keterampilan yang dibutuhkan dalam memberikan materi pelatihan. Pengalaman penting dalam perjalanan karirnya terjadi ketika Arif lolos seleksi beasiswa kerja sebagai asisten pembina Mitra Remaja, meskipun saat itu ia masih duduk di semester dua atau tiga. Bersama teman-temannya di Mitra Remaja, Arif mulai merancang strategi untuk mendapatkan lebih banyak klien, termasuk dengan mengadakan pelatihan motivasi di sekolah-sekolah seperti SD, MI, dan SMP. Ini menjadi awal dari keterlibatannya dalam dunia *training*.

Langkah penting berikutnya adalah ketika Arif mengikuti pelatihan *Training of Trainer* (TOT) yang diadakan oleh BEM jurusan (sekarang HMPS). Dari pelatihan tersebut, ia mulai memahami cara menyusun materi pelatihan yang efektif dan mulai menduplikasi konsep tersebut untuk kegiatan *training* yang mereka adakan sendiri. Salah satu momen kunci dalam perjalanan karirnya terjadi saat ia mendapatkan kesempatan mengisi acara pelatihan motivasi untuk siswa SMA dalam sebuah kegiatan yang diorganisir oleh almarhum Pak Sony, yang saat itu menjabat sebagai Kepala Pusat Pengembangan dan Kerjasama UIN Saizu. Ketika Pak Sony tidak bisa hadir pada hari kedua acara, Arif diberi tanggung jawab untuk mengisi sesi

hypno-motivation bagi sekitar 300 siswa SMA. Meskipun Arif tidak memiliki pengalaman formal dalam bidang tersebut, ia menerima tantangan itu dan berhasil menyampaikan materi dengan baik, yang kemudian membuatnya sering diminta menjadi bagian dari tim *training* yang diadakan oleh kampus.

Sejak 2011 hingga 2015, Arif aktif terlibat dalam acara-acara pelatihan di kampus, di mana setiap tahunnya diadakan 3-5 kegiatan pelatihan motivasi. Selain itu, Arif juga sering diundang untuk mengisi acara di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), organisasi kampus, serta di berbagai sekolah, khususnya untuk memberikan materi tentang kepemimpinan dan motivasi. Inspirasi untuk menjadi *trainer* muncul sejak Arif mengikuti OSPEK (sekarang dikenal sebagai PBAK), di mana ia terkesan dengan pelatihan motivasi yang diberikan saat itu. Ia bertekad untuk suatu hari bisa berdiri di depan mahasiswa seperti itu, dan keinginannya pun terkabul selama masa kuliahnya.

Untuk mengembangkan keterampilannya sebagai *trainer*, Arif banyak membaca buku-buku motivasi, teori pengembangan diri, dan *hypnoterapi*. Ia juga sering menonton video-video para *trainer* profesional di YouTube untuk mempelajari teknik dan gaya penyampaian mereka, serta menghadiri berbagai seminar dan pelatihan motivasi. Meskipun Arif sebagian besar belajar secara otodidak, ia juga mengikuti beberapa pelatihan profesional di bidang *hypnotherapy*. Sertifikasi yang ia peroleh terkait dengan *hypnotherapy*, namun ia belum memiliki sertifikasi formal untuk *trainer* atau *public speaking*. Meski demikian, pengalaman dan praktik langsung menjadi kunci utama dalam perkembangan karirnya sebagai *trainer*⁶¹. Sejak tahun 2019 hingga tulisan ini ditulis yang tercatat di dalam CV ada 15 *training* yang dilakukan Arif, baik dalam kota maupun luar kota⁶²

⁶¹ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

⁶² Curriculum vitae Arif Widodo

2. Lina Dwi Puryanti

Perjalanan karir Lina Dwi Puryanti sebagai *trainer* dimulai sejak ia menjadi mahasiswa. Ia aktif mengikuti berbagai lomba, meskipun banyak yang gagal, namun ada juga yang berhasil. Prestasinya tersebut mulai dikenal orang dan membuka peluang baginya untuk semakin sering tampil di depan umum. Salah satu momen kunci dalam perjalanannya adalah ketika ia diminta oleh fakultas untuk mengisi materi di SMK Telkom. Kesempatan ini menjadi titik awal di mana ia merasa mampu berbicara di depan banyak orang, dan semakin memperkuat keinginannya untuk menjadi seorang *trainer*.

Seiring berjalannya waktu, Lina mengembangkan diri melalui berbagai pelatihan, baik di dalam maupun di luar kampus. Ia bahkan mengikuti pelatihan *hypnoterapi*, yang memperluas keahliannya. Kesempatan-kesempatan ini terus berdatangan, termasuk undangan dari berbagai organisasi yang mulai mengenalnya sebagai pemateri. Dalam proses ini, Lina juga bertemu dengan *partner* hidupnya yang memiliki minat serupa dalam dunia *training*, memperkuat motivasinya untuk terus menekuni bidang ini.

Minat Lina untuk menjadi *trainer* sebenarnya sudah muncul sejak SMP, ketika ia terinspirasi oleh seorang pembicara dalam sebuah training motivasi. Sejak saat itu, ia bercita-cita untuk bisa tampil di depan orang banyak, memberikan motivasi seperti yang ia lihat. Ketertarikan yang kuat inilah yang mendorongnya untuk belajar lebih aktif saat di SMK, khususnya dalam keterampilan *public speaking*⁶³.

Setelah lulus kuliah pada tahun 2021, Lina mulai berpikir lebih serius tentang membangun karirnya. Ia menyadari pentingnya memiliki lembaga pelatihan yang jelas, dan dengan dorongan dari keinginan untuk sukses, ia bersama *partner* hidupnya memutuskan untuk mendirikan lembaga pelatihan sendiri. Keputusan ini diambil setelah ia bergabung

⁶³ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

dengan "*Potency Training*" namun karena lembaga tersebut kurang aktif, Lina merasa perlu membangun sesuatu yang lebih stabil dan berkelanjutan dalam karirnya sebagai *trainer*. Hingga tulisan ini ditulis Lina sudah mengisi 95 berbagai macam training yang tersebar baik di tingkat lokal hingga nasional⁶⁴.

D. Fase Perkembangan Karir Subjek

1. Arif Widodo

a. Fase Fantasi

Menurut teori perkembangan karir Ginzberg, fase fantasi merupakan tahap awal perkembangan karir, di mana pilihan karir seseorang dipengaruhi oleh imajinasi dan pengalaman masa kecil tanpa mempertimbangkan realitas yang ada. Pada fase ini, anak-anak cenderung bercita-cita menjadi sosok yang mereka anggap menarik atau heroik berdasarkan pengaruh dari lingkungan sekitarnya atau media.

Dalam wawancara, Arif Widodo mengungkapkan bahwa cita-citanya saat masih anak-anak adalah menjadi seorang Tentara Nasional Indonesia (TNI). Keinginan ini muncul karena di desanya, ia sering melihat tentara lewat, yang menurutnya tampak keren dan menginspirasi imajinasinya. Tentara yang lalu-lalang tersebut menjadi figur ideal dalam bayangannya, membentuk fantasi masa kecil Arif tentang apa yang ingin ia capai di masa depan.

Selain itu, Arif juga menunjukkan ketertarikan terhadap modifikasi permainan. Ia senang mengutak-atik mainan yang dimilikinya, bahkan ketika menemukan potongan mainan di jalan, ia akan menggabungkannya dengan imajinasinya untuk membuat formasi pasukan. Ketertarikannya pada modifikasi mainan serta pengaruh dari menonton kartun anime juga memperkaya dunia fantasi masa kecil Arif,

⁶⁴ Curriculum Vitae Lina Dwi Puryanti

di mana ia bisa berkreasi dan menciptakan dunia imajinatif sendiri. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Ketika anak-anak cita-cita saya pengin jadi TNI, karena menurut saya keren gitu, karena di desa saya dulu itu banyak tentara lewat. Nah jadi terlihat keren aja mereka, waktu itu fantasi saya TNI. Waktu itu juga saya tertarik terhadap modifikasi permainan, kalau saya punya mainan saya utak utik gitu, kalau misalkan di jalan saya nemu mainan, pritalan mainan saya ambil dan saya gabungkan sesuai imajinasi saya. Dibuat jadi pasukan. Ketertarikan saya itu dan juga nonton kartun anime.”⁶⁵

Dalam fase fantasi ini, Arif belum mempertimbangkan faktor-faktor realistis dalam memilih karir, melainkan lebih didorong oleh rasa kagum dan imajinasi terhadap hal-hal yang ia lihat dan alami di sekitarnya. Hal ini sejalan dengan konsep fase fantasi menurut Ginzberg, di mana pilihan karir anak-anak cenderung didasarkan pada gambaran yang idealis dan emosional tanpa memperhatikan kemampuan, minat, atau kesempatan nyata.

b. Fase Tentatif

1) Fokus Minat

Dalam fase tentatif menurut teori Ginzberg, seseorang mulai mengembangkan kesadaran akan minat dan kemampuannya dalam mempertimbangkan pilihan karir. Pada tahap ini, individu mulai mengeksplorasi berbagai minat mereka, tetapi belum sepenuhnya memadukannya dengan realitas dunia kerja.

Pada masa remaja, Arif memiliki cita-cita menjadi mentor bahasa Inggris. Minat ini muncul karena ketertarikannya pada pelajaran bahasa Inggris, terutama setelah menyadari bahwa banyak teman-temannya mengalami kesulitan dalam pelajaran tersebut. Arif juga gemar menonton film dan mendengarkan musik berbahasa Inggris, yang menurutnya keren dan menginspirasi keinginannya

⁶⁵ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

untuk mendalami bahasa tersebut lebih lanjut. Ia melihat peluang untuk membantu orang lain sambil mengejar minat pribadinya.

Namun, keterbatasan biaya membuat Arif tidak bisa melanjutkan pendidikan bahasa Inggris sesuai rencananya. Sebagai gantinya, ia memutuskan untuk bekerja di sebuah perusahaan Jepang di Bekasi yang bergerak di bidang otomotif, khususnya pembuatan suku cadang untuk mobil Toyota dan Daihatsu. Meski pekerjaan tersebut memberikan pengalaman baru, Arif segera menyadari bahwa pekerjaan fisik berat tidak cocok untuknya. Hal ini terkait dengan pengalaman masa kecilnya, di mana ia pernah mengalami cedera tangan, yang membuatnya sadar bahwa ia tidak bisa bekerja yang terlalu mengandalkan otot. Hal ini diungkapkan dalam cuplikan wawancara berikut:

“Ketika remaja cita citanya pengen jadi mentor bahasa inggris karena waktu itu banyak yang ga lulu pelajaran bahasa inggris, dan karena saya suka nonton film dan musik inggris. Menurut saya juga keren, tapi karena waktu itu biaya mahal, akhirnya saya kerja di bekaasi perusahaan jepang di bidang otomotif pembuatan sparepart mobil toyota dan daihatsu. Saya menyadari tidak bisa bekerja berat, karena waktu kecil tangannya pernah terkilir. Jadi saya menyadari bahwa saya oraangnya tidak bisa bekerja yang mengandalkan otot harus mengandalkan otak, maka saya berifikir harus kuliah, tapi gapunya biaya, akhirnya saya kerja dulu”.⁶⁶

Kesadaran ini mendorong Arif untuk lebih fokus pada pekerjaan yang membutuhkan pemikiran dan intelektual daripada tenaga fisik. Ia mulai menyadari bahwa untuk mencapai tujuan ini, ia harus melanjutkan pendidikan ke jenjang kuliah. Namun, karena keterbatasan biaya, ia memutuskan untuk bekerja terlebih dahulu sebelum bisa melanjutkan kuliah.

⁶⁶ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

2) Fokus Kapasitas

Dalam fase tentatif, selain mengeksplorasi minat, seseorang juga mulai menyadari kemampuan dan kapasitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan karirnya. Pada tahap ini, individu mulai berusaha mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mewujudkan minat dan cita-citanya.

Arif Widodo, dalam perjalanan karirnya, menyadari pentingnya meningkatkan kapasitas diri untuk mempersiapkan masa depannya. Arif menceritakan bahwa ia mulai memperbanyak belajar sebagai persiapan untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Ia sadar bahwa untuk mencapai impiannya, ia membutuhkan dasar pengetahuan yang kuat dan keterampilan yang memadai.

Salah satu keterbatasan yang disadari Arif adalah rasa malu dan kurangnya kepercayaan diri, terutama ketika harus berbicara di depan forum. Menyadari hal ini, ia mulai berusaha mengatasi kelemahan tersebut dengan meningkatkan kemampuan berbicara di depan umum dan berinteraksi dengan orang lain. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Saya memperbanyak belajar, karena saya mau kuliah saya memperbanyak pengetahuan dan persiapan agar mempunyai basic dan pegangan, meningkatkan kemampuan. Dulu saya orangnya pemalu apalagi berbicara di depan forum.”⁶⁷

Kesadaran akan pentingnya mengembangkan kapasitas ini menandai kematangan Arif dalam memahami bahwa kesuksesan dalam karir tidak hanya ditentukan oleh minat, tetapi juga oleh kemampuan untuk terus belajar dan memperbaiki diri.

3) Fokus Nilai

Pada fase tentatif dalam perkembangan karir, seseorang mulai memperjelas nilai-nilai yang mempengaruhi pilihan karir dan

⁶⁷ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

bagaimana mereka ingin berkontribusi dalam kehidupan profesional. Nilai-nilai ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan pembentukan karakter seseorang dalam menghadapi tantangan karir.

Arif Widodo menjelaskan bahwa salah satu nilai utama yang ia pegang berasal dari ajaran gurunya, yaitu: "*Don't think to be the best, but think to do the best.*" Prinsip ini mengajarkan Arif untuk tidak terlalu berfokus pada menjadi yang terbaik, melainkan berupaya melakukan yang terbaik dalam setiap usaha yang dijalani. Nilai ini memberikan pandangan hidup yang positif dan memengaruhi bagaimana Arif menghadapi tantangan serta situasi sulit dalam hidupnya.

“Saya ada prinsip dan nilai yang saya pegang yang diajarkan guru saya, itu sangat menginspirasi saya. Bunyinya *dont think to be the best but think to do the best.* Prinsip itu mempengaruhi saya saya merasa menjadi orang yang terlalu positif, menjadi orang yang gapapa ketika ada masalah.”⁶⁸

Menurut Arif prinsip ini membuatnya menjadi pribadi yang lebih menerima dan lapang dada ketika menghadapi masalah. Ia tidak terlalu memaksakan diri untuk selalu menjadi yang paling unggul, tetapi berfokus pada proses dan usaha maksimal yang bisa ia lakukan. Sikap positif ini membentuk karakter Arif yang lebih optimis dan mampu menghadapi kesulitan dengan ketenangan.

c. Fase Realistis

1) Eksplorasi

Dalam fase realistis menurut teori perkembangan karir Ginzberg, individu mulai secara aktif mengeksplorasi pilihan karir yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan nilai-nilai yang telah mereka kembangkan. Pada tahap eksplorasi, seseorang mencari

⁶⁸ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

informasi dan sumber inspirasi untuk memahami lebih baik jalur karir yang mereka minati.

Arif Widodo, dalam perjalanan karirnya, mulai masuk ke fase eksplorasi dengan memanfaatkan berbagai media untuk mendapatkan pengetahuan dan wawasan baru. Pada awalnya, Arif mengakui bahwa ia tidak terlalu paham teknologi (gaptek), sehingga ia lebih banyak mendapatkan informasi melalui media cetak seperti koran. Sambil bekerja, ia sering meluangkan waktu untuk membaca koran, yang memberinya wawasan dan pengetahuan baru tentang dunia luar, termasuk inspirasi karir.

Pada tahun 2009, Arif mulai mengenal dunia digital melalui Facebook dan YouTube, yang semakin memperluas pandangannya. Lewat YouTube, ia mulai menonton video-video tentang para *trainer* yang sudah sukses. Ia mempelajari bagaimana mereka menyampaikan materi, bagaimana mereka berinteraksi dengan audiens, dan berbagai strategi yang mereka gunakan dalam karir sebagai *trainer*. Pengalaman ini sangat berpengaruh dalam mengeksplorasi karirnya, karena ia mendapatkan contoh konkret dari para profesional yang sukses di bidang yang diminatinya. Hal ini terlihat dari kutipan wawancara berikut:

“Saat itu saya masih gaptek, maka saya lewat ini membaca media koran, saya kan kerjanya dulu sambil duduk tuh terus saya baca koran koran, nah itu pertama dari koran, setelah kenal facebook itu tahun 2009, dan tahun youtube, dan saya akhirnya lewat youtube melihat *trainer trainer* yang sudah sukses bagaimana dll”⁶⁹

Arif Widodo memulai fase eksplorasi dalam kariernya dengan memanfaatkan media cetak seperti koran untuk memperoleh pengetahuan karena keterbatasannya dalam teknologi. Seiring waktu, pada tahun 2009, ia mulai mengenal dunia digital melalui

⁶⁹ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

Facebook dan YouTube, yang memperluas wawasan dan pandangannya. Lewat YouTube, ia belajar dari video para *trainer* sukses, mempelajari cara mereka menyampaikan materi dan berinteraksi dengan audiens. Pengalaman ini memberinya contoh konkret yang sangat berpengaruh dalam mengeksplorasi dan mengembangkan kariernya sebagai *trainer*.

2) Kristalisasi

Fase kristalisasi dalam teori perkembangan karir Ginzberg merupakan tahap di mana individu mulai memiliki keyakinan kuat terhadap pilihan karir yang akan diambil. Pada tahap ini, seseorang merasa mantap dengan arah karir yang dipilih setelah melalui berbagai eksplorasi dan pengalaman yang menguatkan.

Bagi Arif Widodo, fase kristalisasi terjadi setelah ia diberikan kesempatan oleh Pak Sony, salah satu dosen di kampus, untuk menjadi pembicara dalam sebuah acara. Momen tersebut menjadi titik balik dalam keyakinannya untuk menekuni karir sebagai *trainer*. Meskipun pada acara tersebut Arif merupakan satu-satunya mahasiswa yang menjadi pembicara di antara para dosen, ia merasa percaya diri dan mendapat dorongan besar dari Pak Sony. Dukungan ini membuatnya merasa yakin bahwa ia memiliki kemampuan untuk menekuni profesi ini secara serius.

Sebelum kesempatan tersebut, Arif sudah terjun ke dunia training, namun ia melihatnya hanya sebagai ajang praktek dan pengalaman semata, bukan sebagai karir yang ia tekuni dengan penuh keseriusan. Kegiatan training sebelumnya lebih dilihat sebagai sesuatu yang dilakukan untuk bersenang-senang dan mencari pengalaman sebagai mahasiswa. Namun, setelah mendapatkan kepercayaan dan dorongan dari Pak Sony, keyakinan Arif semakin kokoh untuk menjadikan profesi *trainer* sebagai karir utamanya. Pengalaman ini menjadi titik kristalisasi di mana Arif

mantap untuk terus mengembangkan diri dan berkarir sebagai *trainer*. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Merasa mantap menjadi *trainer* itu dari saat setelah diberikan kesempatan mengisi di kampus itu sama pak sony untuk ikut menjadi pembicara, padahal saat itu pembicara lain kan dosen, saya menjadi mahasiswa satu satunya, disitu saya jadi mantap dan saya jalankan. Sebelum itu si sebetulnya udah terjun Cuma hanya sekedar have un aja hanya karena masih mahasiswa menjadi praktek dan pengalaman aja tapi ketika kok sama pak sony diyakinkan sama beliau”⁷⁰

3) Spesifikasi

Fase spesifikasi dalam teori perkembangan karir Ginzberg merupakan tahap di mana individu mulai memfokuskan diri pada bidang atau spesialisasi tertentu dalam karir yang dipilih. Pada tahap ini, seseorang berupaya mengembangkan keahlian khusus yang relevan dengan karir mereka dan mendalami bidang tersebut secara lebih profesional.

Arif Widodo memasuki fase spesifikasi ketika ia mulai mengambil langkah-langkah konkret untuk mengembangkan keahlian khususnya dalam bidang *hypno motivation*. Salah satu langkah penting yang diambilnya adalah mengikuti berbagai training motivasi nasional bersama Pak Sony. Melalui kesempatan ini, Arif tidak hanya menjadi peserta, tetapi juga mengamati secara langsung bagaimana training besar tersebut diselenggarakan, mempelajari teknik dan pendekatan yang digunakan untuk menarik banyak peserta.

Selain itu, karena spesialisasi Arif dalam bidang *hypno motivation*, ia merasa perlu memperdalam ilmunya secara profesional. Sebelumnya, Arif belajar secara otodidak, hanya melalui membaca buku dan praktek langsung. Namun, untuk meningkatkan keahliannya, ia mengikuti kelas pelatihan

⁷⁰ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

hypnotherapy yang lebih formal dan profesional. Langkah ini diambil untuk memperkaya keterampilannya di bidang yang lebih spesifik, sehingga ia dapat memberikan kontribusi yang lebih bermakna dalam karir sebagai *trainer*, terutama dalam bidang pengembangan diri dan motivasi melalui teknik hipnosis. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Langkah langkah untuk mengembangkan keahlian khusus, saya waktu itu diajak pak sony untuk mengikuti training training motivasi nasional, kita datang sekaligus mengamati dan belajar dan mengambil hal hal baru apa yang ada di training itu kok bisa sampe peserta nya banyak, karena saya dibagian hypno motivasi maka saya mengikuti kelas pelatihan hypnoterapi yang profesional, karena sebelumnya saya kan otodidak tuh, hanya baca buku dan praktek”⁷¹

Untuk meningkatkan kapasitasnya Arif banyak mengikuti pelatihan – pelatihan dibuktikan dengan sertifikat kompetensi yang dimilikinya, antara lain *Certified Instructor (CI)*, *Advanced Hypnotherapy*, *Hypnotherapy Fundamental* yang dikeluarkan IBH *Certification*. Selain itu Arif juga mendapatkan sertifikat kompetensi Tenaga Kesejahteraan Sosial Pendamping PKH yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Pekerjaan Sosial (LSPS), dan juga sertifikat tanda tamat pendidikan dan pelatihan sebagai pendamping sosial yang dikeluarkan oleh Kementerian Sosial (Kemensos)⁷². Ini menunjukkan ia mulai fokus pada bidang yang akan menjadi spesialisasi dirinya.

2. Lina Dwi Puryanti

a. Fase Fantasi

Pada subjek Lina Dwi Puryanti, fase fantasi ini terlihat dari keinginan yang sering berubah-ubah ketika masa kecil, seperti keinginan menjadi guru atau dokter berdasarkan apa yang dilihat dari

⁷¹ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

⁷² Dokumentasi sertifikat Arif Widodo

tayangan sinetron. Namun, minat yang lebih konkret mulai muncul ketika Lina sering terlibat dalam kegiatan menari di SD. Keterlibatan sebagai penari, yang melibatkan tampil di depan umum, mulai menumbuhkan kesenangan Lina dalam menunjukkan sesuatu kepada publik, yang mungkin menjadi benih awal dari ketertarikannya dalam kegiatan yang melibatkan interaksi dengan audiens atau publik di kemudian hari. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“ketika anak-anak si cita-citanya ganti-ganti ya, kalau liat sinetron ini pengen jadi ini, jadi guru jadi dokter, ga jelas si sebenarnya. Berubah-ubah. dulu waktu itu waktu sd saya itu penari yang sering didelegasikan sekolah, saya hanya punya bakat penari yang berarti itu kan mempertunjukkan sesuatu gitu ya dihadapan banyak orang, dari itu saya senang gitu kaya menampilkan sesuatu di publik gitu, itu ketika sd”⁷³

Fase ini menggambarkan bahwa meskipun belum ada pemahaman yang jelas mengenai cita-cita atau karir yang ingin ditekuni, ada kecenderungan bakat yang mulai tampak, seperti ketertarikan Lina dalam menari di depan publik.

b. Fase Tentatif

1) Fokus Minat

Lina Dwi Puryanti mulai menunjukkan ketertarikan untuk menjadi seorang *trainer*. Minat ini muncul saat dia menghadiri seminar motivasi di masa remaja, di mana dia merasa tertarik untuk berada di depan dan memberikan motivasi kepada orang lain. Pengalaman lain yang memperkuat minatnya adalah ketika dia mengikuti ajang mahasiswa berprestasi tingkat kabupaten saat SMK, yang memberinya kesempatan bertemu banyak orang dan memperdalam minatnya dalam berinteraksi serta berkontribusi di hadapan publik.

“kalau dari remaja waktu smp itu ada seminar motivasi saya pengen jadi orang yang di depan memberikan

⁷³ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

motivasi, jadi waktu itu memiliki minat jadi itu. Ya pengalamannya itu ketika ada kegiatan seminar motivasi saya berminat, terus pas smk saya pernah mengikuti ajang mahasiswa berprestasi tingkat kabupaten, nah disitu saya bertemu banyak orang.”⁷⁴

Pengalaman-pengalaman ini menegaskan minatnya dalam berperan di hadapan publik dan memotivasi orang lain, menunjukkan bagaimana aktivitas yang melibatkan interaksi sosial dan pengalaman inspiratif dapat membentuk minat karier seseorang.

2) Fokus Kapasitas

Lina Dwi Puryanti mulai aktif mengeksplorasi berbagai aktivitas dan peluang yang ada di lingkungan SMK-nya. Meskipun pada awalnya dia belum sepenuhnya menyadari minat atau bakatnya, Lina memutuskan untuk terlibat dalam berbagai kegiatan yang beragam, seperti menjadi vokalis band, ketua vokal grup, ketua paduan suara, mengikuti lomba OSN Kimia, lomba pidato, pramuka, dan jurnalistik. Ia menggambarkan dirinya sebagai seseorang yang selalu terbuka terhadap peluang untuk mengembangkan kapasitas diri, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik.

“Waktu itu saya juga belum tau orang yang suka ini itu, di smk saya mulai berubah belajar aktif serius, ikut organisasi. Yang saya lakukan ada peluang apa aja saya lakukan, dari menjadi vokalis band, ketua vokal grup, ketua paduan suara, mulai dari itu sampai ikut lomba osn kimia terus lomba pidato, pramuka, jurnalistik, jadi random lah masih mencari cari sebenarnya saya sukanya dimana tapi kalau dari saya analisis, dulu itu saya kalau dilihat dilihat karena sering tampil ketika nyanyi jadi vokal band saya juga sering mc juga, itu ternyata saya memiliki ketertarikan senang gitu ketika di depan orang banyak. Waktu itu si saya ngalir aja ya, jadi bidang apapun saya masuk walaupun gatau itu passion saya atau bukan, tpi saya selalu excited jadi ya saya ngalir aja, dalam proses itu saya merasa ada yg ditengah tengah saya kesusahan ada yang awalnya senang jadi susah ada yang awalnya susah jadi senang, jadi ya ngalir aja karna waktu itu belum tau bakat minat tpi memang secara ini ya

⁷⁴ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

bakatnya random tapi intinya saya tidak pernah menolak sesuatu ketika hal itu bisa meningkatkan kapasitas diri baik akademik maupun non akademik.”⁷⁵

Meskipun kegiatan yang diikuti sangat beragam, Lina menemukan bahwa sering tampil di depan orang banyak, seperti saat bernyanyi atau menjadi MC, membuatnya merasa nyaman dan menyenangkan. Pengalaman ini memberinya wawasan bahwa dia memiliki kecenderungan untuk menikmati interaksi di depan publik, meskipun pada saat itu ia masih dalam proses menemukan minat dan bakat sejatinya.

3) Fokus Nilai

Lina Dwi Puryanti sangat dipengaruhi oleh prinsip yang diajarkan oleh ibunya. Sebagai seseorang yang dulu pemalu, Lina sering merasa ragu untuk mencoba hal-hal baru. Namun, prinsip dari ibunya yang mengatakan, "*Wong bener kok isin, nek ora bener isin lah memper*", menjadi pegangan penting baginya. Prinsip ini memberikan keyakinan bahwa selama dia melakukan hal yang benar dan jujur, tidak ada alasan untuk merasa malu atau ragu.

“Saya inget kata kata orang tua, dulu kan saya orangnya pemalu saya pengen hal hal baru tapi saya malu belum berani, saya selalu pegang prinsip dari ibu saya dulu selalu mengatakan begini ketika saya lagi malu, wong bener kok isin nek ora bener isin lah memper. Itulah prinsip yang saya pegang.”⁷⁶

Prinsip ini membentuk rasa percaya dirinya, mendorongnya untuk berani tampil dan melakukan berbagai hal tanpa keraguan. Keyakinan bahwa selama dia melakukan yang benar, ia tidak perlu merasa malu, menjadi landasan dalam membangun kepercayaan diri yang lebih besar. Nilai ini sangat berpengaruh dalam proses pengembangan diri Lina, terutama saat ia mulai lebih sering tampil

⁷⁵ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

⁷⁶ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

di depan umum, baik sebagai MC, vokalis, maupun dalam kegiatan-kegiatan lain yang membantunya membangun karir sebagai *trainer*.

c. Fase Realistis

1) Eksplorasi

Pada fase realistis, khususnya dalam tahap eksplorasi, Lina Dwi Puryanti mengambil langkah-langkah konkret untuk menjajaki karirnya sebagai *trainer*. Saat masih mahasiswa, baik di jenjang S1 maupun S2, ia berusaha untuk memantaskan diri sebagai role model bagi orang lain. Baginya, penting untuk memastikan bahwa apa yang ia sampaikan kepada audiens telah ia terapkan dalam kehidupannya sendiri, sehingga ada sinkronisasi antara perkataan dan perbuatannya. Selama masa kuliah, Lina tetap aktif dalam berbagai kegiatan meskipun telah berkeluarga. Ia tidak hanya fokus pada pendidikan formal, tetapi juga mengikuti pelatihan di luar kampus dan terlibat dalam berbagai organisasi. Lina mengungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Langkah langkah yang diambil untuk menjajaki dunia karir ketika mahasiswa sampe s2 ya, saya si lebih ke memantaskan diri ya untuk menjadi teladan, role model, sehingga apa yang disampaikan ke audiens kita udah melaksanakannya gitu, jadi sinkron apa yang disampaikan sama diperbuat. Makanya saya sering gitu ketika perkuliahan baik s1 maupun s2 meskipun udh memiliki anak dan suami itu tetap aktif mengikuti organisasi, pelatihan diluar pendidikan non formal.”

Selain itu, di fase ini, Lina banyak mencari inspirasi dari tokoh-tokoh yang ia anggap sebagai role model, baik di tingkat lokal maupun nasional. Ia mempelajari proses perjalanan mereka, mengidentifikasi insight-insight yang relevan, dan menyesuaikannya dengan minat, bakat, serta interest pribadinya. Langkah-langkah tersebut membantunya dalam merancang arah dan strategi karir yang lebih jelas ke depannya. Hal ini dingkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Di umur ini saya lebih banyak mencari role model orang-orang yang menurut saya menginspirasi, saya tertarik untuk mengikuti jejaknya, baik lokal maupun nasional. Sering melihat tokoh-tokoh inspiratif kemudian cari tahu bagaimana prosesnya nanti ada insight-insight yang menginspirasi, sehingga dari situ disesuaikan dengan minat, bakat, interest, kemudian ke depan saya harus berbuat apa.”⁷⁷

2) Kristalisasi

Pada fase kristalisasi, Lina Dwi Puryanti mencapai titik di mana ia merasa mantap untuk menjadikan profesi *trainer* sebagai jalan karir utamanya. Keputusan ini muncul setelah ia menyadari bahwa pengalaman hidup yang ia bagikan dalam sesi pelatihannya telah memberikan dampak positif bagi banyak orang. Testimoni dari peserta yang merasa terinspirasi dan termotivasi, bahkan hingga beberapa tahun setelah pelatihan, menjadi dorongan kuat baginya untuk terus berkarir di bidang ini. Diungkapkan Lina dalam kutipan wawancara berikut:

“Merasa mantap menjadi *trainer* adalah ketika ternyata apa *experience* atau pengalaman hidup yang saya bagikan ke orang lain ternyata menginspirasi melalui testimoni-testimoni, mereka merasa sangat termotivasi hingga merubah kehidupannya, bukan hanya saat kelas berlangsung namun beberapa tahun setelahnya. Wah itu saya semakin mantap bahwa pengalaman hidup saya bisa menginspirasi dan memotivasi.”⁷⁸

Awalnya, Lina sempat mempertimbangkan untuk beralih ke profesi lain yang dianggap lebih "pasti." Namun, ketika ia melihat betapa signifikan dampaknya yang ia berikan kepada orang lain, ia mulai yakin bahwa profesi *trainer* bukan hanya sekedar pekerjaan, tetapi juga bentuk kontribusi nyata terhadap perubahan hidup orang lain. Kesadaran ini membuatnya mantap bahwa menjadi *trainer* adalah profesi yang tepat bagi dirinya, meskipun awalnya sempat

⁷⁷ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

⁷⁸ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

ragu untuk melanjutkannya. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Pengalaman khusus itu ketika saya merasa apa saya ganti ke profesi lain ya, tapi ketika banyak orang yang merasa terbantu dan terinspirasi termotivasi, disitulah kemudian yaudah berarti apa yang saya lakukan adalah baik, awalnya udahlah stop aja mending milih karir yang jelas jelas aja tapi ternyata dengan tetap menggeluti karir ini sebagai profesi dalam hidup saya itu ternyata berdampak bagi orang lain, akhirnya saya memutuskan bahwa menjadi *trainer* ini adalah salah satu profesi karir yang saya geluti.”

Hal ini dikuatkan oleh testimoni dari akun instagram @alfihulwatun_ di kolom komentar instagramnya, dia menuliskan bahwa Lina adalah wanita hebat yang menginspirasi, dia juga mengucapkan ucapan terimakasih yang mendalam⁷⁹. Ini membuktikan bahwa memang apa yang sudah Lina lakukan bisa berdampak positif terutama bagi peserta pelatihannya.

3) Spesifikasi

Pada fase spesifikasi, Lina Dwi Puryanti menunjukkan komitmennya untuk terus meningkatkan kapasitas diri sebagai seorang *trainer*. Ia menyadari bahwa profesi *trainer* menuntut pembelajaran yang berkelanjutan, baik melalui pendidikan formal maupun nonformal. Langkah konkrit yang diambilnya untuk mengembangkan diri termasuk melanjutkan pendidikan formal hingga jenjang S2 serta mengikuti berbagai pelatihan dan sertifikasi nonformal yang relevan dengan dunia *training*. Ia tidak hanya mengandalkan teori yang diperoleh dari pendidikan formal, tetapi juga memperkaya dirinya dengan pengalaman langsung di lapangan dan pelatihan dari para coach serta *trainer* berpengalaman. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Meningkatkan kapasitas diri, apa yang sudah dipelajari dipraktekan jadi jatuh bangun, kita belajar juga

⁷⁹ Testimoni peserta di akun Instagram @linadwipuryanti

sebenarnya, *trainer* itu dituntut harus selalu belajar dan meningkatkan kapasitas diri. Langkah kongkrit adalah dengan pertama belajar pendidikan formal sampai saat ini, melanjutkan s2 selain pendidikan formal juga dengan mengikuti pendidikan non formal, yang biasanya para coach, *trainer* belajar kesana. Misalnya ada esq training, dsb banyak sekali, termasuk sertifikasi diluar formal, intinya belajar terus, menurut saya harus seimbang antara teori dan praktek.”⁸⁰

Hal ini dibuktikan dengan berbagai macam pelatihan, *workshop* ataupun seminar yang diikutinya hingga mendapatkan gelar non formal *Certified Hypnotherapist* (CHt) dan *Certified Hypnotist* (CH). Ia juga memiliki sertifikat kompetensi instruktur dari BNSP⁸¹.

E. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir Subjek

1. Arif Widodo

a. Faktor Internal

1) Kecerdasan, minat dan bakat

Kecerdasan, minat, dan bakat Arif Widodo memiliki peran besar dalam perkembangan karirnya sebagai *trainer* dan pendamping sosial. Pengetahuan dasar yang ia miliki dalam bidang pengembangan diri sangat bermanfaat dalam menjalankan tugas-tugasnya, terutama dalam mengelola organisasi *Potency Training Centre*. Meski ia jarang mempromosikan dirinya sebagai *trainer*, kemampuan pengembangan diri yang dimilikinya terus diasah, baik dalam lingkup organisasi maupun pekerjaan.

Kepercayaan yang diberikan kepadanya, meskipun ia tergolong yang termuda, menjadi bukti pentingnya pengetahuan dan minat dalam karirnya. Arif juga bertanggung jawab memotivasi pengurus organisasi dan mengelola mereka dengan baik. Hal ini

⁸⁰ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

⁸¹ Dokumentasi sertifikat Lina Dwi Puryanti

diakui oleh pengurus kabupaten yang memintanya menyusun modul pengembangan diri bagi pengurus se-kabupaten. Bakatnya dalam mencairkan suasana dan kemampuannya untuk membantu rekan kerja dalam kegiatan training juga turut meningkatkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kecerdasan, Minat, bakat, kalau dalam hal pengembangan diri sangat mempengaruhi, saya sekarang masih menjadi anggota dari potency training centre, meskipun saya tidak promosi tetapi basic pengetahuan pengembangan diri sangat berguna dalam mengelola organisasi yang sekarang saya lakukan. Meskipun dikatakan saya orang termuda tapi diberikan amanah yang besar kaitannya memotivasi pengurus pengurus organisasi agar semangat, bagaimana memanage mereka, memonitoring mereka. Menjadi pembinaan remaja. Sampai dari pengurus kabupaten itu meminta saya untuk membuat modul pengembangan diri atau motivasi untuk pengurus se kabupaten. Menurut saya itu kepercayaan yang luar biasa, karena tidak mungkin itu diamanahkan ke saya kalau saya tidak mempunyai pengetahuan terkait training dan pengembangan diri. Terus juga di pekerjaan, meskipun saya junior beberapa kali saya diminta mengisi training bagi temen temen. Meskipun saya junior atau orang baru tapi saya sering diberikan amanah untuk membantu mencairkan suasana dan kegiatan acara.”⁸²

Dari pernyataannya menunjukkan kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki Arif berdampak bagi karirnya, ia menjadi dipercaya untuk mendapatkan tanggung jawab lebih, selain itu kemampuan atau bakat Arif dalam hal mengelola situasi dan suasana juga menjadi sebab Arif dipercaya untuk beberapa kali melalukan *training* kepada rekan – rekannya.

2) Sifat Kepribadian

Kepribadian Arif yang positif, perfeksionis, dan pantang menyerah menjadi faktor penting dalam perjalanan karirnya. Sikap

⁸² Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

positif yang dimilikinya membuatnya cenderung menerima setiap tantangan, meskipun kadang ia menyadari bahwa beberapa tugas ternyata lebih sulit dari perkiraan awal. Sebagai seorang yang perfeksionis, Arif selalu merencanakan segala sesuatu dengan detail, hal ini membuatnya mampu memberikan yang terbaik dalam setiap kesempatan yang ada.

Kepribadian melankolis yang dimilikinya juga memberikan dorongan kuat untuk tidak mudah menyerah. Meskipun ia merasa tidak terlalu pintar dan sering mengalami kesulitan, Arif selalu berusaha keras untuk menyelesaikan tugasnya, bahkan ketika menghadapi hambatan di akhir perkuliahan. Sikap ini membantunya menghadapi berbagai tantangan dalam karir. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kepribadian yang mempengaruhi aku itu yang pertama adalah saya mungkin terlalu positif, jadi semua hal aku anggap positif dan salah satunya kalau diberikan kesempatan saya jarang menolak walaupun setelah itu ternyata tidak semudah itu. Yang kedua saya orangnya perfeksionis suka merencanakan sesuatu secara detail, itu juga berpengaruh dalam karir saya. Terus yang ketiga saya pantang menyerah, saya merasa tidak pintar biasa biasa saja, saya sering kesulitan di berbagai hal tapi melankolis juga. Tidak ada kata terakhir sebelum waktu itu berakhir, waktu itu walaupun saya sudah di semester akhir selagi belum di DO ya gapapa masih bisa lulus wkwk.”⁸³

Menurut *Personality Plus Florence Literature* ia mengatakan bahwa termasuk dominan melankolis (perfeksionis) – 70% dan sanguin 30%⁸⁴.

3) Keadaan Jasmani

Kondisi fisik juga menjadi salah satu faktor penting dalam perjalanan karir Arif sebagai *trainer*. Ia menekankan bahwa kesehatan fisik sangat penting, terutama ketika harus menjadi

⁸³ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

⁸⁴ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

pembicara atau memimpin *training*. Jika kondisi fisik lemah, maka mental juga akan terpengaruh, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja dalam memberikan materi atau memimpin acara. Oleh karena itu, menjaga kesehatan fisik menjadi salah satu prioritas agar ia dapat tampil maksimal dalam peran-perannya. Arif menekankan bahwa keseimbangan antara kondisi fisik dan mental adalah kunci keberhasilan dalam menjalani peran sebagai *trainer* dan motivator. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kondisi fisik harus sehat sangat penting apalagi ketika mau jadi pembicara, *trainer*. Kalau kita lemes pasti ngeblank dan tidak maksimal. Kalau fisik sehat maka mental kita juga kuat”⁸⁵.

Arif dalam pernyataannya menjelaskan menjadi seorang pembicara atau orang yang memimpin sebuah *training* harus memiliki kondisi fisik dan mental yang kuat karena hal tersebut dapat berdampak pada kualitas penyampaian ketika *training*.

b. Faktor Eksternal

1) Status Sosial Ekonomi Keluarga

Status sosial ekonomi keluarga merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi perkembangan karir Arif Widodo. Berasal dari keluarga yang tidak mampu, kondisi ini justru menjadi motivasi besar bagi Arif untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dalam hidupnya. Kesadaran bahwa orang tuanya berasal dari latar belakang ekonomi yang terbatas mendorongnya untuk bekerja lebih keras dan berusaha agar bisa meningkatkan kondisi hidupnya.

Arif merasa memiliki tanggung jawab untuk membuktikan bahwa ia dapat menjadi lebih baik dan dapat membantu keluarganya. Salah satu motivasi besarnya adalah keinginan untuk membuat orang tuanya bangga dan memastikan mereka tidak perlu

⁸⁵ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

khawatir akan masa depannya. Dengan tekad ini, ia berjuang untuk tidak hanya mengangkat status dirinya, tetapi juga berusaha agar kelak bisa memberikan kontribusi positif bagi keluarganya, baik secara finansial maupun emosional. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kalau status ekonomi saya berangkat dari keluarga tidak mampu dan itu memotivasi saya, orang tua saya seperti itu maka saya harus lebih baik nih. Syukur syukur bisa membantu mereka atau minimal bikin mereka bangga dan tidak khawatir kalau anaknya jadi anak yang susah”⁸⁶

Status sosial ekonomi keluarga yang rendah menjadi faktor eksternal yang memotivasi Arif Widodo untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Kesadaran akan keterbatasan ekonomi keluarga mendorongnya bekerja keras, berusaha untuk membuat orang tuanya bangga, dan memastikan masa depan yang lebih baik. Tekad ini tak hanya bertujuan untuk mengangkat status pribadinya, tetapi juga untuk memberikan kontribusi positif bagi keluarganya, baik secara finansial maupun emosional.

2) Pendidikan

Pendidikan memiliki peran penting dalam perkembangan karir Arif Widodo sebagai *trainer*. Melalui pendidikan formal di program studi Bimbingan Konseling Islam (BKI), Arif mendapatkan banyak bekal yang relevan dengan karirnya. Mata kuliah yang berkaitan dengan psikologi, khususnya, sangat membantu dalam memahami berbagai karakter dan perilaku audiens yang ia hadapi saat memberikan *training*.

Pengetahuan psikologi yang diperolehnya memungkinkan Arif untuk lebih fleksibel dalam menghadapi berbagai situasi dan individu dengan latar belakang yang berbeda. Kemampuan untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan audiens menjadi salah

⁸⁶ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

satu kunci sukses dalam karirnya sebagai *trainer*, dan pendidikan di BKI memberikan fondasi yang kuat dalam hal ini. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Pendidikan dan kuliah sangat membantu dalam perjalanan karir saya sebagai *trainer*, di bki kan banyak mata kuliah tentang psikologi ya, dan psikologi kan membantu saya dalam memahami orang orang terutama audiens, karakter mereka, saya harus menghadapi mereka gimana, bagaimana harus fleksibel”⁸⁷

Pendidikan formal di program studi Bimbingan Konseling Islam (BKI) berperan penting dalam perkembangan karir Arif Widodo sebagai *trainer*. Melalui mata kuliah yang berfokus pada psikologi, Arif memperoleh pemahaman tentang karakter dan perilaku audiens, yang membantunya menyesuaikan pendekatan saat memberikan training. Kemampuan memahami dan beradaptasi dengan audiens menjadi kunci kesuksesan dalam karirnya, dan pendidikan di BKI memberikan fondasi yang kuat.

3) Program Studi

Program studi Bimbingan Konseling Islam (BKI) yang diambil Arif Widodo memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan karirnya. Meskipun tidak ada mata kuliah khusus yang secara langsung terkait dengan karir sebagai *trainer*, Arif sangat menikmati dan merasa terbantu dengan mata kuliah psikologi yang diajarkan. Di antara mata kuliah yang paling mempengaruhinya adalah Psikologi Perkembangan, Psikologi Kepribadian, dan Psikologi Sosial. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kalau dulu ga ada mata kuliah khusus, tpi semua mata kuliah psikologi saya suka. Terutama kalau dulu itu psikologi perkembangan, psikologi kepribadian, psikologi sosial.”⁸⁸

⁸⁷ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

⁸⁸ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

Dalam kurikulum BKI dijelaskan dalam buku panduan akademik, bahwa mata kuliah Prodi BKI mencakup mata kuliah psikologi, antara lain Psikologi Perkembangan, Psikologi Kepribadian dan Psikologi Sosial⁸⁹.

4) Lingkungan

Lingkungan, terutama dalam bentuk dukungan dari mentor dan teman-teman, memainkan peran penting dalam perkembangan karir Arif Widodo sebagai *trainer*. Ia menekankan pentingnya mentor, yang tidak hanya memberikan bimbingan tetapi juga menjadi contoh yang bisa diikuti, khususnya dalam dunia training. Melalui proses mentoring, Arif banyak belajar tentang bagaimana menghadapi tantangan dan mengembangkan dirinya secara profesional.

Selain itu, peran teman-teman dan lingkaran pergaulannya (*circle*) juga sangat mempengaruhi. Arif menyadari bahwa topik yang dibahas dalam lingkaran pertemanan berbeda-beda tergantung pada *circle* yang ia ikuti, dan hal ini berpengaruh pada perkembangan wawasannya. Lingkungan sosial yang suportif memberikan dorongan positif baginya untuk terus belajar dan berkembang dalam dunia training dan pengembangan diri. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Peran mentor sangat penting, membantu kita paling tidak mereka menjadi contoh kita, apalagi di dunia training, mentoring sangat membantu. Teman teman juga membantu, circle juga mempengaruhi pembahasan, beda circle beda bahasan.”⁹⁰

⁸⁹ *Panduan Akademik UIN SAIZU.*

⁹⁰ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

2. Lina Dwi Puryanti

a. Faktor Internal

1) Kecerdasan, minat dan bakat

Faktor internal yang mempengaruhi perkembangan karir Lina Dwi Puryanti meliputi kepribadian, minat, dan bakat. Berdasarkan wawancaranya, Lina menekankan pentingnya kecerdasan emosional dan kemampuan mengelola emosi yang stabil dalam mencapai kesuksesan karir. Minat yang kuat terhadap dunia *training* juga menjadi pendorong utama bagi Lina. Ketika ia tertarik pada suatu karir atau bidang, ia berkomitmen untuk terus meningkatkan kapasitas diri dan mencari berbagai cara untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Saya merasakan bahwa kecerdasan emosional, emosi yang stabil, pantang menyerah, minat itu sangat mempengaruhi karir saya, kalau saya sudah minat karir x bagaimanapun saya harus mengejar dan bagaimanapun caranya untuk bisa meningkatkan kapasitas diri untuk sampai kesana.”⁹¹

Dari pernyataannya menunjukkan bahwa Lina menekankan kepada kecerdasan emosional menjadi faktor mencapai kesuksesan karir, kemampuan mengelola emosi menjadi penting. Selain itu minatnya dalam dunia *training* menjadi alasan ia untuk terus konsisten dalam menjalankan proses karirnya.

2) Sifat Kepribadian

Faktor internal lainnya yang berpengaruh dalam perkembangan karir Lina Dwi Puryanti adalah sifat kepribadiannya, terutama terkait dengan integritas. Dalam wawancaranya, Lina menekankan bahwa menjadi seorang *trainer* memerlukan integritas yang tinggi, di mana ada keselarasan antara pikiran, keyakinan,

⁹¹ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

ucapan, dan tindakan. Sifat ini sangat penting baginya karena menunjukkan bahwa kejujuran dan konsistensi dalam bersikap tidak hanya memperkuat kredibilitasnya sebagai *trainer* tetapi juga menciptakan kepercayaan dari audiens dan kliennya. Dengan integritas yang kuat, Lina mampu menjaga profesionalismenya dan membangun reputasi positif di dunia training. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Karena menjadi seorang trainer itu kan dia harus memiliki integritas yang tinggi, ya. Artinya, dia memiliki integritas yang tinggi itu artinya apa yang dia pikirkan, apa yang dia yakini di dalam hati, apa yang dia ucapkan, dan apa yang dilakukan itu selaras. Jadi sangat-sangat berperan.”⁹²

Statement tersebut dikuatkan oleh testimoni dari Berliana Rahayu salah satu peserta yang pernah mengikuti pelatihannya, ia menyampaikan banyak terimakasih karena sudah terbantu untuk melawan rasa takutnya dan bisa mencoba menerima diri⁹³.

3) Keadaan Jasmani

Faktor kondisi jasmani atau fisik juga menjadi hal yang penting dalam perjalanan karir Lina Dwi Purnyanti sebagai *trainer*. Dalam wawancaranya, Lina menyatakan bahwa menjaga kesehatan fisik sangat krusial, terutama karena jadwal pelatihan yang sudah ditentukan membutuhkan kehadiran yang konsisten. Selain kesehatan fisik, Lina juga menekankan pentingnya kondisi mental dan spiritual yang sehat. Menurutnya, kesehatan yang utuh mencakup kesejahteraan fisik, sosial, mental, dan spiritual, yang semuanya harus dijaga agar bisa menjalankan profesi sebagai *trainer* dengan baik dan optimal. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kalau kondisi fisik penting ya, karena ketika kita sudah ada jadwal nih misalnya kan kita benar-bener harus bisa menjaga kesehatan ya untuk bisa hadir gitu ya sesuai

⁹² Wawancara dengan Lina Dwi Purnyanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

⁹³ Testimoni oleh peserta melalui WhatsApp

dengan jadwal yang telah ditentukan gitu Kemudian kondisi, gak hanya kondisi fisik sih termasuk kondisi mental, bahkan spiritual gitu ya kita harus memastikan bahwa kita memiliki mental yang sehat gitu yang secara utuh ya, baik itu sehat secara fisik, sehat secara sosial sehat secara mental atau psikologis dan sehat secara spiritual”⁹⁴

Menjadi seorang *trainer* menurutnya harus selalu dalam kondisi fit agar bisa secara konsisten memenuhi undangan *training*. Bukan hanya kondisi fisik, ia menekankan juga kesehatan sosial, mental dan spiritual juga penting untuk dijaga demi karirnya sebagai *trainer*.

b. Faktor Eksternal

1) Status Sosial Ekonomi Keluarga

Faktor sosial ekonomi keluarga memainkan peran penting dalam perjalanan karir Lina Dwi Puryanti. Ia menjelaskan bahwa latar belakang keluarganya yang sederhana menjadi motivasi besar untuk berkarya dan menginspirasi orang lain. Sebagai sarjana pertama, bahkan magister pertama dalam keluarganya, Lina merasa terdorong untuk meningkatkan derajat keluarga dan orang tuanya. Motivasi ini tidak hanya mendorongnya untuk mencapai kesuksesan pribadi, tetapi juga untuk memberikan manfaat yang lebih luas, baik bagi keluarga maupun orang lain yang terinspirasi oleh pencapaiannya. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“kalau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi itu mempengaruhi ya mempengaruhi motivasi terutama untuk bisa berkarya dan menginspirasi orang lain untuk bisa terutama nih ya untuk mengangkat derajat keluarga karena saya berasal dari keluarga yang cukup sederhana saya tuh Sarjana pertama bahkan magister pertama ya di keluarga besar jadi saya ingin sekali meningkatkan derajat orang tua dan keluarga jadi secara langsung ini menjadi motivasi saya untuk bergerak positif

⁹⁴ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

dan bisa menjadi orang yang lebih bermanfaat tidak hanya untuk diri sendiri dan keluarga tapi juga orang lain.”⁹⁵

Status sosial ekonomi keluarga sederhana mempengaruhi motivasi Lina Dwi Puryanti dalam perjalanan kariernya. Sebagai sarjana dan magister pertama dalam keluarganya, Lina merasa terdorong untuk meningkatkan derajat keluarga serta membanggakan orang tuanya. Tekad ini mendorongnya untuk berkarya dan menjadi inspirasi bagi orang lain. Motivasi tersebut tidak hanya mengarah pada kesuksesan pribadi, tetapi juga untuk memberikan manfaat yang lebih luas, baik bagi keluarga maupun bagi orang lain yang terinspirasi oleh pencapaiannya.

2) Pendidikan

Prestasi akademik dan pendidikan yang ditempuh Lina Dwi Purnyanti sangat membantu dalam perjalanan karirnya sebagai *trainer*. Menurutnya, prestasi akademik bukan hanya soal pencapaian seperti ijazah atau penghargaan, tetapi lebih kepada proses yang membentuk dirinya. Proses tersebut membantunya berkembang, baik secara akademik maupun non-akademik, dan secara tidak langsung memperkuat karakter serta kompetensinya sebagai *trainer*. Pengalaman ini memberikan pondasi yang kuat dalam karirnya, karena melalui proses pendidikan, ia tidak hanya mendapatkan ilmu tetapi juga ditempa secara mental dan emosional. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“secara tidak langsung, ketika mendapat prestasi akademik kemudian menempuh pendidikan, itu kan sebuah proses ya, tidak hanya hasil seperti ijazah, kemudian penghargaan tapi bagaimana proses itu bisa, dalam prosesnya gitu ya itu saya benar-benar dibentuk gitu ya, oleh proses itu, bagaimana supaya bisa berprestasi gitu ya baik secara akademik maupun non- akademik, jadi tidak hanya terbatas karena misalnya saya dapat penghargaan ini saya memiliki prestasi akademik dan sebagainya, tapi bagaimana

⁹⁵ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

proses dalam perjalanannya itu itu yang membentuk karakteristik saya”⁹⁶

Prestasi akademik dan pendidikan yang ditempuh Lina Dwi Purnyanti berperan penting dalam perkembangan karirnya sebagai *trainer*. Baginya, prestasi akademik bukan hanya sekadar pencapaian, tetapi lebih kepada proses yang membentuk karakter dan kompetensinya. Melalui proses ini, ia berkembang secara akademik dan non-akademik, yang memperkuat mental dan emosionalnya. Pengalaman pendidikan ini memberikan pondasi kuat dalam karirnya, tidak hanya dari sisi pengetahuan, tetapi juga dari sisi ketangguhan pribadi yang terbangun selama proses tersebut.

3) Program Studi

Pendidikan di program studi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) sangat berkontribusi dalam membentuk karir Lina Dwi Puryanti sebagai *trainer*. Ia merasa bahwa selama di BKI, ia menemukan jati dirinya dan memahami lebih dalam tentang siapa dirinya dan apa yang ingin dicapai dalam hidup. Selain itu, pendidikan di BKI juga memperkenalkan aspek-aspek spiritual yang mendukung perjalanan karirnya. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Di BKI saya itu menemukan jati diri saya, saya itu menyelami lebih dalam siapa saya dan hingga sampai saya itu tau, gitu ya, saya siapa dan apa yang harus saya lakukan dan bagaimana saya itu bisa melakukan sesuatu yang itu menjadi tujuan hidup saya, jadi sangat berkontribusi, apalagi di dalamnya itu ada mempertimbangkan aspek-aspek spiritual gitu ya, jadi sangat-sangat berkontribusi”⁹⁷

Meskipun tidak ada mata kuliah yang secara spesifik paling berpengaruh, Lina merasa semua mata kuliah saling berkesinambungan, berkontribusi dalam pengembangan diri dan

⁹⁶ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

⁹⁷ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

karirnya, serta membantu ia dalam menganalisis dan memahami berbagai hal yang relevan dengan pekerjaannya sebagai *trainer*. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“kalau ada mata kuliah atau program khusus yang berpengaruh sepertinya tidak ada yang lebih spesifik gitu ya tapi semua mata kuliah itu saling berkesinambungan satu sama lain gitu, saling terkait gitu jadi disitu saya juga berusaha untuk tidak hanya memahami gitu ya tapi mencoba untuk menganalisis antara mata kuliah X dengan X itu bagaimana gitu jadi tentu ada kontribusinya yang tidak terlalu mendominasi gitu.”

4) Lingkungan

Faktor lingkungan juga berperan dalam perjalanan karir Lina Dwi Puryanti, meskipun ia menyatakan bahwa dirinya tidak terlalu terpengaruh secara langsung oleh lingkungan sekitarnya. Lina mampu menempatkan dan memposisikan diri dengan baik dalam berbagai jenis lingkungan yang ia hadapi. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kalau saya tipe orang yang sebenarnya tidak terlalu ini ya sama lingkungan artinya tidak terlalu terpengaruh gitu artinya saya bisa menempatkan diri saya saya bisa memposisikan diri saya ketika saya berada di lingkungan X maka saya harus bagaimana dan ketika di lingkungan Y saya harus bagaimana gitu jadi saya tipe orang yang bisa memposisikan diri kayak gitu ya”⁹⁸

Namun, yang lebih berpengaruh bagi karirnya adalah hal-hal yang ia dengar dan lihat, terutama di era digital saat ini, di mana ia sangat selektif dalam memilih konten yang dikonsumsi melalui media sosial. Lina menekankan pentingnya memilih mentor dan komunitas yang dapat meningkatkan kapasitas dirinya. Selain itu, ia aktif dalam berbagai komunitas yang melibatkan bidang sosial, seni, dan menulis, meskipun akhirnya ia memilih satu komunitas yang

⁹⁸ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

paling mendukung pengembangan diri secara optimal. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“kemudian kalau apakah berperan dalam perjalanan karir anda ini mungkin lebih ke bagaimana cara pandang kemudian apa yang sering dilihat apa yang sering didengarkan itulah yang menurut saya lebih berperan artinya apalagi di dunia saat ini ya dunia digital jadi apa yang saya dengar, apa yang saya lihat di sosial media itu benar-benar saya pilih. Mungkin temanteman atau mentor di sosial media gitu ya. Dan itu sangat berperan untuk memacu motivasi. Kalau untuk komunitas saya juga waktu itu masih ya semua komunitas baik sosial, kemudian dalam bidang tulis menulis seni itu saya ikutin semua. Itu sebagai proses aja sih untuk membentuk diri, tapi pada intinya kalau untuk komunitas tetap ada satu yang menurut saya itu komunitas yang bisa meningkatkan kapasitas diri gitu.”⁹⁹

F. Kompetensi *Trainer*

1. Arif Widodo

a. *Knowledges*

1) Tahap Pengembangan *Training*

Dalam mempersiapkan materi pelatihan, Arif Widodo mengawali prosesnya dengan melakukan *training needs analysis* (analisis kebutuhan pelatihan). Ia selalu bertanya terlebih dahulu mengenai apa kebutuhan pelatihan tersebut dan masalah apa yang sedang dihadapi oleh peserta atau organisasi yang terlibat. Selain itu, Arif juga mempertimbangkan *socio-cultural* (budaya sosial) orang-orang yang akan dilatih, agar materi yang disusun dapat sesuai dengan konteks mereka.

Setelah mendapatkan informasi yang diperlukan, Arif mulai menyusun materi pelatihan. Proses ini melibatkan penelitian dan eksplorasi, seperti membaca buku, menonton video, dan bahkan mendengarkan musik yang relevan dengan suasana pelatihan. Ia

⁹⁹ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

juga mencari ide-ide untuk *games* dan *ice-breaking* melalui platform seperti *YouTube*, *Google*, serta buku-buku pelatihan.

Setelah semua elemen materi terkumpul, ia menyatukan semuanya dalam satu naskah atau skenario pelatihan. Pada titik ini, Arif merasa siap dan yakin untuk memberikan pelatihan yang direncanakan, dengan persiapan yang matang dari segi konsep dan pelaksanaan. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Pertama saya melakukan *training of analisis* dulu, saya tanya kebutuhan pelatihannya itu apa, setelah itu saya tanya dulu ada masalah apa disitu, terus sosial culture orang orang disitu. Setelah mendapat informasi itu saya mulai menyusun materi, mulai dari membaca buku, melihat video, mendengarkan musik saya mencari musik musik yang sesuai dengan pelatihan, terus mencari ide ide games dan ice breaking dari youtube, google, buku buku. Kalau udah fix sudah saya satukan dalam satu materi atau skenario, saya baru siap dan yakin.”¹⁰⁰

Dari yang disampaikan Arif menunjukkan bahwa ia menguasai tahapan pengembangan *training*, dari analisis kemudian merancang metode pelatihan yang cocok.

2) Metode Pelatihan

Arif Widodo menggunakan berbagai metode pelatihan yang beragam dan interaktif untuk menciptakan pengalaman belajar yang efektif dan menyenangkan. Metode yang ia terapkan meliputi *edutainment*, *brainstorming*, permainan (*games*), curah pendapat, dan pendekatan klasikal.

Arif mengombinasikan penggunaan slide, video, gambar, dan musik untuk menyampaikan materi dengan cara yang menarik. Permainan yang ia gunakan dalam pelatihan juga memiliki nilai filosofis yang sesuai dengan topik yang dibahas, sehingga bukan hanya permainan biasa, tetapi sarat makna yang relevan dengan

¹⁰⁰ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

tujuan pelatihan. Selain itu, ia sering mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mampu menggugah peserta untuk berdiskusi dan berpikir lebih mendalam tentang topik yang dibahas. Arif juga memastikan ada penerapan langsung dari materi yang diberikan dengan menyediakan kegiatan atau langkah-langkah praktis yang sederhana. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Metode pelatihannya, edutainment, brainstorming, games, curah pendapat, klasikal jadi dicampur campur. Edutainment maksudnya kombinasi antara slide video, gambar, musik. Terus games, games nya itu ada nilai filosofis yang nyambung dengan pelatihan bukan hanya games. Terus ada pertanyaan pertanyaan yang dapat menggugah mereka berdiskusi apa yang sedang dibahas. Terus ada simple praktis dari apa yang dibahas”¹⁰¹

Metode pelatihan yang dilakukan Arif sejalan dengan apa yang peneliti lihat ketika kegiatan *Workshop Hypnotherapy* HMPS BKI 2023. Ia menggunakan penggunaan visual dengan ppt dan video, kemudian memakai audio ketika teknik relaksasi¹⁰². Pemilihan metode yang dilakukan Arif menunjukkan bahwa ia memiliki kompetensi dalam pemilihan metode sesuai kebutuhan peserta.

b. Skills

1) *Skill* Presentasi

Arif Widodo mengembangkan keterampilan presentasinya secara otodidak melalui praktek langsung dan belajar dari video-video *public speaking*. Pada awalnya, ia tidak terlalu fokus pada teori atau teknik formal dalam *public speaking*. Baginya, yang terpenting adalah berani mencoba dan berlatih langsung di lapangan. Melalui pengalaman praktik yang konsisten, Arif semakin memahami dan mengasah kemampuan presentasinya seiring waktu,

¹⁰¹ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

¹⁰² Workshop *Hypnotherapy* HMPS BKI tanggal 5 Oktober 2024

meskipun tanpa pembelajaran formal yang mendalam sejak awal. Proses belajar secara mandiri ini membantunya membangun kepercayaan diri dan keahlian dalam berbicara di depan publik. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Saya mengembangkan skill presentasi ya cuma praktek otodidak aja terus liat liat video public speaking terus praktek, malah pada awalnya saya ga terlalu ngeh atau memperhatikan public speaking yg penting pada waktu itu praktek praktek gitu aja.”¹⁰³

2) *Interpersonal Skill*

Arif Widodo mengembangkan keterampilan interpersonalnya dengan audiens secara otodidak, dimulai dari membaca buku tentang karakter audiens dan cara menghadapinya. Ketika menghadapi situasi di lapangan, seperti audiens yang bicara sendiri, ia mengingat pelajaran dari buku dan mencoba menerapkannya langsung. Setelah pelatihan selesai, Arif sering mengevaluasi tindakannya dengan membandingkan apa yang ia lakukan di lapangan dengan teori yang ia baca dari buku. Selain itu, ia juga memanfaatkan sumber daya online seperti *YouTube* untuk melihat contoh-contoh cara menghadapi audiens, meskipun saat itu informasi yang tersedia belum sebanyak sekarang. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kalau interpersonal skill dengan audiens ya awalnya otodidak aja, baca buku kaitannya dengan karakter audiens cara menghadapinya terus ketika di lapangan mengingat itu, misal ada audiens yang bicara sendiri itu gimana cara mengatasinya. Dari awal saja hanya dari buku kemudian praktek terus saya di lapangan setelah hari itu saya ngisi saya buka lagi bukunya tadi saya pas gak ya kaya di buku sesuai gak ya. Kemudian dulu itu saya warnetan saya liat dari youtube, Cuma waktu itu belum sebanyak sekarang.”¹⁰⁴

¹⁰³ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

¹⁰⁴ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

Arif Widodo mengembangkan keterampilan interpersonalnya dengan audiens secara otodidak, dimulai dengan membaca buku tentang karakter audiens dan cara menghadapinya. Di lapangan, ia menerapkan pelajaran dari buku, seperti cara mengatasi audiens yang berbicara sendiri. Setelah sesi pelatihan, Arif sering mengevaluasi tindakannya dengan membandingkan apa yang dilakukannya dengan teori yang dipelajari dari buku. Selain itu, ia juga memanfaatkan sumber daya online, seperti YouTube, meskipun informasi yang tersedia pada waktu itu masih terbatas dibandingkan sekarang.

3) Manajemen Kelas

Dalam mengelola dinamika kelas, Arif Widodo menggunakan berbagai strategi untuk menjaga perhatian dan semangat audiens selama pelatihan. Ketika melihat tanda-tanda kebosanan, ia segera memberikan jokes atau mengadakan games, sehingga materi yang disampaikan tidak terasa monoton. Jika audiens terlihat lelah atau bosan, ia mengalihkan fokus dari materi ke ice breaking atau hiburan untuk mengembalikan energi dan perhatian mereka sebelum melanjutkan kembali ke topik utama.

Diungkapkan Arif dalam kutipan wawancara berikut:

“Mengelola dinamika kelas pertama ketika audiens mulai terlihat bosan saya mulai berikan jokes atau games, jadi materinya tidak saklek gitu. Ketika kita fokus menyampaikan materi kemudian audiens terlihat bosan maka saya terpaksa tidak melanjutkan materi saya lompat ke games atau jokes supaya mereka terhibur dan semangat lagi, kalau ga ice breaking nanti lanjut lagi.”¹⁰⁵

Arif juga menghadapi audiens yang jail atau sulit diatur dengan mendekati mereka dan memberikan kesempatan untuk berbicara, berpendapat, atau memberikan tugas khusus. Jika audiens tersebut tetap sulit dikendalikan, ia bekerja sama dengan guru untuk

¹⁰⁵ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

menempatkan mereka di depan, atau jika perlu, fokus pada audiens yang lebih kooperatif. Untuk menjaga dinamika kelas yang efektif, Arif juga sering menerapkan metode *edutainment*, menggabungkan unsur hiburan dengan pendidikan, agar suasana pelatihan tetap menarik dan interaktif. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Terus misal ada audiens yang jail saya dekati dan saya berikan kesempatan untuk memberikan pendapat atau saya tanya sesuatu dan memberikan tugas, atau dari ketika analisis sosial culture ternyata anak2 atau audiens jail jail maka saya kerjasama dengan guru yang jail jail suruh duduk di depan. Terus kalau misal tetap jail dan susah diatur yaudah saya biarkan dan fokus ke audiens yang bisa diajak kerjasama aja. Maka dengan menyiasati itu saya gunakan metode *edutainment* itu tadi.”¹⁰⁶

Pada saat kegiatan *Workshop Hypnoterapy* HMPS BKI 2023 beberapa peserta terpilih diminta untuk mempraktekkan hipnosis. Hal itu menjadi peserta yang lain tertarik untuk menyaksikan¹⁰⁷.

c. *Attitudes*

1) Kejujuran

Kejujuran merupakan salah satu sikap yang sangat penting dalam karir sebagai *trainer*, namun Arif Widodo menekankan pentingnya kebijaksanaan dalam menempatkan kejujuran sesuai dengan situasi. Ia memberikan contoh ketika terlambat datang dalam sebuah pelatihan yang audiensnya sudah berusia tua. Saat itu, alasan keterlambatannya adalah karena ia harus mengubur kucing yang tertabrak, namun ia memilih hanya mengatakan bahwa dirinya terlambat tanpa menjelaskan alasannya secara rinci. Menurutnya, terlalu terbuka atau memberikan informasi yang tidak relevan justru dapat merusak suasana.

¹⁰⁶ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

¹⁰⁷ *Workshop Hypnoterapy* HMPS BKI tanggal 5 Oktober 2024

Arif percaya bahwa kejujuran penting, tetapi tidak semua informasi perlu disampaikan secara terbuka jika hal itu bisa menimbulkan kesalahpahaman atau suasana yang tidak nyaman. Baginya, kemampuan menyimpan informasi yang kurang relevan atau sensitif juga merupakan bagian dari menjaga profesionalisme dalam situasi tertentu. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kejujuran sangat penting dalam karir sebagai *trainer*, hanya saja bagaimana kita menempatkan itu. Contoh saya pernah ngisi disitu terlambat, karena waktu itu audiensnya sudah tua saya tidak jujur alasan saya terlambat, bilangannya terlambat aja. Waktu itu saya nabrak kucing dan harus mengubur dulu. Saya tidak ingin suasana disana itu jadi tidak enak lah. Maka ga saya ceritakan. Ya kejujuran sangat penting tapi kadang kita tidak harus terlalu telanjang lah istilah saya itu, saya juga harus menyimpan informasi yang tidak perlu orang lain tau atau informasi yang bikin orang itu berfikir negatif.”¹⁰⁸

2) Menghargai Peserta

Menghargai audiens merupakan sikap penting yang selalu dijunjung oleh Arif Widodo dalam setiap sesi pelatihannya. Ia memulainya dengan mengucapkan terima kasih dan memberikan apresiasi, dengan menyebut bahwa audiens adalah orang-orang hebat yang berusaha meningkatkan kapasitas diri. Tidak hanya di awal, apresiasi juga disampaikan kembali di akhir pelatihan sebagai bentuk penghargaan atas waktu dan partisipasi mereka.

Selain itu, Arif juga menyampaikan bahwa ia memandang audiens sebagai bagian dari sebuah "keluarga," yang menciptakan rasa kebersamaan dalam pelatihan. Baginya, menghargai audiens juga berarti memberikan materi pelatihan dengan maksimal, berusaha memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan mereka. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

¹⁰⁸ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

“Untuk menghargai audiens diawal saya mengucapkan terimakasih dan apresiasi karena mereka adalah orang orang hebat yang mau berusaha meningkatkan kapastitas diri, di akhir juga disampaikan. Saya juga menyampaikan bahwa kita adalah keluarga. Kemudian untuk menghargai audiens juga kita semaksimal mungkin menyampaikan materi dengan maksimal dan berharap bisa berkontribusi terhadap mereka.”¹⁰⁹

3) Menjaga Empati, Fleksibilitas dan Antusiasme

Dalam setiap sesi pelatihannya, Arif Widodo menekankan pentingnya menjaga emosi dan sikap positif, terutama saat berhadapan dengan peserta yang menjengkelkan. Ia selalu berusaha untuk tidak mengeluarkan kata-kata negatif, memastikan suasana tetap menyenangkan dan produktif. Sikap empati sangat penting, di mana ia mencoba memahami kondisi dan kebutuhan peserta, sehingga tetap bisa memberikan pelatihan yang relevan dan bermakna. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Menjaga sikap selama pelatihan ya yang terpenting menjaga emosi, walaupun pesertanya menjengkelkan tapo tetap harus menjaga emosi, agar kita tidak marah tidak mengeluarkan kata kata negatif, harus selalu menyenangkan.”¹¹⁰

Arif Widodo menekankan pentingnya menjaga emosi dan sikap positif dalam setiap sesi pelatihan, terutama saat berhadapan dengan peserta yang mungkin menjengkelkan. Ia berusaha untuk tidak mengeluarkan kata-kata negatif, menjaga suasana tetap menyenangkan dan produktif. Sikap empati sangat ia utamakan, dengan berusaha memahami kondisi dan kebutuhan peserta, agar pelatihan tetap relevan dan bermakna bagi mereka.

¹⁰⁹ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

¹¹⁰ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

4) *Sensitive to Differences*

Arif Widodo menunjukkan kepekaan terhadap perbedaan karakter dan latar belakang audiens dalam setiap sesi pelatihan. Baginya, setiap orang memiliki keinginan dasar yang sama, yaitu ingin bahagia dan sukses. Ia selalu mengajak peserta untuk bersama-sama berjuang menuju visi besar tersebut melalui pelatihan yang diselenggarakan dengan kesungguhan.

Dalam mengelola audiens yang beragam, Arif menyadari bahwa setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Kesadaran ini membantu dirinya untuk tidak mudah marah atau kecewa ketika menghadapi peserta dengan sikap yang bervariasi. Pemahaman akan perbedaan ini membuatnya lebih siap dan fleksibel dalam menangani situasi selama pelatihan. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Setiap orang punya perbedaan masing-masing, tapi saya ambil garis besarnya adalah bahwa setiap orang pasti ingin bahagia dan ingin sukses. Jadi gini, saya bawa mereka melihat visi besar bahwa orang pasti ingin bahagia, ayo kita bareng – bareng menggapai itu dengan cara bersungguh - sungguh untuk mengikuti pelatihan. Terus saya juga tidak menafikan bahwa, dalam audiens yang banyak pasti memiliki karakter masing - masing jadi supaya kita tidak ada perasaan marah dan kecewa terhadap audiens, maka harus menyadari bahwa karakter audiens ya berbeda beda. Maka kalau sudah memahami kita tidak akan kaget.”¹¹¹

Arif Widodo memahami bahwa setiap audiens memiliki karakter berbeda, namun memiliki tujuan yang sama: ingin bahagia dan sukses. Dengan kesadaran ini, ia dapat mengelola berbagai situasi dan karakter peserta dengan fleksibilitas, menjaga sikap sabar dan tidak mudah kecewa, serta mengajak audiens untuk bersama-sama mencapai tujuan melalui pelatihan yang sungguh-sungguh.

¹¹¹ Wawancara dengan Arif Widodo pada tanggal 16 Oktober 2024

2. Lina Dwi Puryanti

a. *Knowledges*

1) Tahap Pengembangan *training*

Dalam kompetensi sebagai seorang *trainer*, Lina Dwi Puryanti menunjukkan pentingnya menguasai tahap pengembangan *training*. Berdasarkan hasil wawancara, Lina memulai dengan mempersiapkan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Proses ini melibatkan riset yang digabungkan dengan pengalaman pribadinya. Selain itu, ia juga berusaha menyajikan materi dengan cara yang menarik dan interaktif, menggunakan media yang sesuai agar pesan tetap dapat tersampaikan dengan baik. Namun, ia juga menekankan pentingnya menyesuaikan materi dengan fasilitas yang tersedia di lokasi pelatihan, agar proses *training* berjalan optimal sesuai situasi dan kondisi peserta. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Mempersiapkan materi sesuai dengan kebutuhan dari peserta itu apa, baru kemudian saya *research* saya gabungkan dengan *experience*, mencoba membuat materi yang menarik, dengan media yang menarik, interaktif, tapi pesan tetap tersampaikan tpi disitu juga kita perlu menyesuaikan dengan fasilitas di lokasi pelatihan”¹¹²

Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa Lina memiliki pengetahuan dalam menguasai tahapan pengembangan *training*, ia memulai dari analisis kebutuhan hingga memilih metode yang tepat.

2) Metode Pelatihan

Dalam kompetensi pemilihan metode pelatihan, Lina Dwi Puryanti menggunakan beragam pendekatan untuk memastikan dinamika kelompok yang aktif dan tidak membosankan. Berdasarkan hasil wawancara, ia menggabungkan metode ceramah, multimedia, presentasi PowerPoint interaktif, serta *experiential*

¹¹² Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

learning. Alasan utama menggunakan berbagai metode ini adalah agar pesan pelatihan dapat tersampaikan dengan lebih efektif, menciptakan suasana yang dinamis, dan mendorong partisipasi aktif dari peserta. Hal ini penting untuk menjaga perhatian dan keterlibatan peserta selama pelatihan. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Metode pelatihan menggunakan metode, ada ceramahnya kemudia multimedia, powerpoin interaktif, experience learning, kenapa menggunakan metode banyak, tidak terpaku dengan satu media adalah untuk bisa menciptakan dinamima kelompok menciptakan kelompok yang aktif tidak membosankan sehingga pesan bisa tersampaikan”¹¹³.

Hal ini sejalan dengan apa yang diamati oleh peneliti ketika mengikuti *training* yang dilakukannya. Lina sangat kreatif dalam mengemas materi dan membuat variasi metode, yang paling menonjol adalah menggunakan musik dan gerakan untuk melatih konsentrasi, selain itu Lina juga menggunakan praktek atau demonstrasi dari materi yang diajarkan¹¹⁴. Di *training* lain, Lina menggunakan teknik refleksi yaitu dengan meminta peserta untuk menulis apa yang dirasakan selama mengikuti pelatihan¹¹⁵. Pemilihan metode yang dilakukan menunjukkan bahwa ia memiliki kompetensi dalam pemilihan metode sesuai kebutuhan peserta.

b. *Skills*

1) *Skill* Presentasi

Dalam hal kompetensi skill presentasi yang baik, Lina Dwi Puryanti menekankan bahwa *training* yang efektif adalah ketika seorang *trainer* mampu menyampaikan pesan dengan jelas sehingga

¹¹³ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

¹¹⁴ Workshop Problem Solving HMPS BKI tanggal 21 Mei 2023

¹¹⁵ Training Motivasi di SMK CBM Purwokerto tanggal 5 Juni 2024

diterima oleh audiens dan target capaian pelatihan tercapai. Ia juga menambahkan bahwa seorang *trainer* idealnya memiliki lembar evaluasi yang diisi oleh peserta pelatihan. Melalui evaluasi tersebut, seorang *trainer* dapat menilai apakah sesi pelatihan telah berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, evaluasi dari peserta menjadi alat penting untuk meningkatkan kualitas pelatihan ke depannya. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Training yang efektif adalah ketika *trainer* bisa menyampaikan pesan dan diterima audiens, dan yang terpenting target capaian tercapai, seorang *trainer* idealnya memiliki semacam lembar evaluasi yang nantinya akan diisi oleh peserta nah dari situlah si *trainer* bisa menyimpulkan apakah trainingnya sudah berjalan efektif apa belum”¹¹⁶

Lina Dwi Puryanti menekankan bahwa kompetensi dalam presentasi yang baik adalah kunci bagi pelatihan yang efektif. Bagi Lina, pelatihan dianggap efektif ketika seorang *trainer* mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan memastikan bahwa target capaian pelatihan tercapai. Selain itu, ia menekankan pentingnya memiliki lembar evaluasi yang diisi oleh peserta. Melalui evaluasi tersebut, *trainer* dapat menilai apakah sesi pelatihan telah berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan, menjadikan evaluasi peserta sebagai alat penting untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan.

2) Interpersonal *Skill*

Dalam hal *skill* interpersonal yang baik, Lina Dwi Puryanti menekankan pentingnya evaluasi diri setelah setiap sesi pelatihan sebagai *trainer*. Ia secara aktif mencari masukan dari panitia mengenai kekurangan yang perlu diperbaiki. Selain itu, ia juga berupaya untuk terus meningkatkan kapasitas diri dengan mengikuti

¹¹⁶ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

pelatihan-pelatihan dari lembaga lain. Langkah ini bertujuan agar ia selalu memperbarui dan mengembangkan kemampuan interpersonalnya, sehingga dapat berinteraksi lebih baik dengan peserta dan memberikan pelatihan yang lebih efektif di masa depan. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Mengevaluasi diri dan terus meningkatkan kapasitas diri mengevaluasi setiap setelah selesai jadi *trainer* kira kira kurangnya apa atau minta masukan ke panitia, meningkatkan kapasitas diri terus dengan mengikuti pelatihan pelatihan dari lembaga lain”¹¹⁷

Lina Dwi Puryanti menekankan pentingnya evaluasi diri setelah setiap sesi pelatihan sebagai bagian dari pengembangan keterampilan interpersonal yang baik. Ia secara aktif mencari masukan dari panitia mengenai kekurangan yang perlu diperbaiki. Selain itu, Lina terus berusaha meningkatkan kapasitas dirinya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dari lembaga lain, dengan tujuan untuk memperbarui dan mengembangkan kemampuan interpersonalnya agar dapat berinteraksi lebih baik dengan peserta dan memberikan pelatihan yang lebih efektif di masa depan.

3) Manajemen Kelas

Dalam hal manajemen kelas, Lina Dwi Puryanti menjelaskan bahwa ia menggunakan multimedia dan *experience learning* untuk mengelola dinamika kelas. Ia menekankan pentingnya belajar dari pengalaman, serta menggunakan *ice breaking* yang bukan hanya sebagai hiburan, tetapi memiliki pesan khusus yang ingin disampaikan melalui permainan tersebut. Dengan pendekatan ini, ia mampu menciptakan suasana kelas yang dinamis dan interaktif, sekaligus menyampaikan materi secara efektif. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Mengelola dinamika kelas dengan multimedia itu, kemudian dengan menyampaikan pesan melalui sebuah

¹¹⁷ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

pengalaman atau *experience learning* gitu. Jadi belajar dari apa yang mereka lakukan atau bisa dengan *ice breaking* tapi bukan *ice breaking* biasa jadi sebenarnya ada pesan yang mau disampaikan melalui sebuah permainan”¹¹⁸.

Hal ini sejalan dengan apa yang peneliti amati dalam mengelola dinamika kelas, seringkali Lina menggunakan media untuk *ice breaking* ketika suasana mulai tidak kondusif, selain itu pertanyaan ataupun kuis juga dilakukan untuk menarik perhatian peserta¹¹⁹. Pada pelatihan *Workshop Problem Solving*, Lina membagi peserta ke beberapa kelompok kemudian melakukan semacam membuat proyek sehingga ini membuat peserta antusias dan tidak bosan¹²⁰.

c. *Attitudes*

1) Kejujuran

Dalam konteks *attitude* yang harus dimiliki seorang *trainer*, Lina Dwi Puryanti menekankan bahwa kejujuran dan integritas adalah dua aspek yang sangat penting. Ia percaya bahwa individu yang memiliki kejujuran dan integritas tinggi akan memiliki daya tarik atau *power* dalam menyampaikan pesan. Tanpa integritas, apa yang disampaikan oleh *trainer* cenderung kehilangan kekuatan dan pengaruhnya. Oleh karena itu, sikap jujur dan berintegritas sangatlah esensial dalam membangun kredibilitas dan efektivitas sebagai seorang *trainer*. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kejujuran dan integritas itu sangat penting, karena orang yang memiliki kejujuran dan integritas yang tinggi setiap apa yang disampaikan itu memiliki *power*, kalau dia ga punya integritas yang ga ber*power*, apa yang disampaikan *trainer* itu akan lebih ber*power* ketika orang itu memiliki kejujuran dan integritas”¹²¹

¹¹⁸ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

¹¹⁹ Training Motivasi di SMK CBM Purwokerto tanggal 5 Juni 2024

¹²⁰ Workshop Problem Solving HMPS BKI tanggal 21 Mei 2023

¹²¹ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

Karena sikap jujur dan integritas yang dimilikinya, banyak diantara peserta yang pernah mengikuti pelatihannya merasakan dampak positif, salah satunya disampaikan dari kolom komentar oleh akun instagram @heilolee, ia menyampaikan rasa terimakasih dan merasa termotivasi dari apa yang telah disampaikan oleh Lina Dwi Puryanti¹²².

2) Menghargai Peserta

Sikap lain yang harus dimiliki seorang *trainer* adalah menghargai peserta. Lina Dwi Puryanti menegaskan bahwa penting untuk menyesuaikan pembawaan dan cara berkomunikasi sesuai dengan kelompok audiens yang dihadapi. Misalnya, cara penyampaian kepada anak-anak, siswa SMP, atau SMA berbeda dengan cara ketika berbicara kepada karyawan atau pegawai. Dalam hal ini, pemilihan kata dan diksi juga sangat penting untuk diperhatikan. Kata-kata yang digunakan harus mempertimbangkan apakah itu akan mengurangi rasa hormat terhadap peserta atau tidak. Dengan menghargai peserta melalui cara komunikasi yang tepat, *trainer* dapat menciptakan suasana yang lebih positif dan interaktif dalam sesi pelatihan. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Disesuaikan dengan umurnya tentu berbeda ya bagaimana pembawaan kita ketika ke anak-anak, smp, sma beda dengan ketika mengisi karyawan pegawai dan tentu pemilihan kata, diksi juga perlu diperhatikan, apakah pemilihan kata itu akan mengurangi rasa hormat kita sebagai seorang *trainer* atau tidak, jadi pemilihan kata menjadi penting.”¹²³

¹²² Testimoni peserta motivasi di akun instagram @linadwipuryanti

¹²³ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

3) Menjaga Empati, Fleksibilitas dan Antusiasme

Sikap penting lainnya yang harus dimiliki oleh seorang *trainer* adalah menjaga sikap empati, fleksibilitas, dan antusiasme. Lina Dwi Puryanti menjelaskan bahwa sebelum tampil, penting untuk menghadirkan rasa dan memposisikan diri sesuai dengan audiens yang akan dihadapi. Misalnya, cara penyampaian materi untuk anak SMP harus berbeda dibandingkan dengan cara berbicara kepada mahasiswa atau karyawan.

Selain itu, antusiasme juga menjadi kunci keberhasilan dalam pelatihan. Seorang *trainer* harus mampu menunjukkan keterlibatan dan semangat dalam pembawaan, materi, dan pencapaian target training. Dengan sikap empati yang tinggi, fleksibilitas dalam menyesuaikan pendekatan, dan antusiasme yang tulus, *trainer* dapat menciptakan lingkungan yang lebih positif dan mendorong partisipasi aktif dari peserta. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Menjaga sikap empati, fleksibilitas dan antusiasme yang pertama adalah sebelum tampil itu perlu menghadirkan rasa dan memposisikan diri sesuai dengan mereka. Ketika mengisi anak smp mesti berbeda ketika mengisi mahasiswa atau karyawan gitu. Kemudian kalau ngomongin antusiasme itu bagaimana kita juga harus excited dengan pembawaan kita, materi, target training”¹²⁴

Lina Dwi Puryanti menekankan pentingnya menjaga sikap empati, fleksibilitas, dan antusiasme bagi seorang *trainer*. Sebelum tampil, seorang *trainer* harus memposisikan diri sesuai dengan audiens yang akan. Antusiasme juga menjadi kunci kesuksesan dalam pelatihan, di mana *trainer* harus menunjukkan semangat dan keterlibatan dalam pembawaan materi serta pencapaian target pelatihan. Dengan empati yang tinggi, fleksibilitas dalam pendekatan, dan antusiasme yang tulus, *trainer* dapat menciptakan

¹²⁴ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

lingkungan yang positif dan mendorong partisipasi aktif dari peserta.

4) *Sensitive to Differences*

Sikap lainnya yang sangat penting bagi seorang *trainer* adalah sensitivitas terhadap perbedaan. Lina Dwi Puryanti menekankan bahwa setiap individu memiliki keunikan dan sejarah kehidupannya masing-masing. Oleh karena itu, penting untuk memiliki prinsip bahwa perbedaan tersebut harus dihargai dan dijadikan sebagai dasar untuk penyesuaian dalam pendekatan pelatihan. Dengan cara ini, *trainer* dapat menciptakan suasana yang inklusif dan nyaman, sehingga setiap peserta merasa diperhatikan dan dihargai. Hal ini diungkapkan dalam kutipan wawancara berikut:

“Kita harus berprinsip bahwa setiap individu itu unik dan mereka punya sejarah kehidupannya masing masing, sehingga itu tidak menjadi masalah. Kita sesuaikan diri dengan sasaran kita.”¹²⁵

Lina Dwi Puryanti menekankan pentingnya menghargai perbedaan setiap individu, mengingat setiap orang memiliki keunikan dan latar belakang kehidupan yang berbeda. Dengan prinsip ini, seorang *trainer* dapat menyesuaikan pendekatan pelatihan untuk menciptakan suasana yang inklusif, sehingga peserta merasa dihargai dan diperhatikan.

G. Analisis Data

1. Arif Widodo

Arif Widodo menunjukkan perkembangan karier yang sejalan dengan teori karir Ginzberg, yang mengidentifikasi tiga fase: fantasi, tentatif, dan realistis. Pada fase fantasi, Arif bercita-cita menjadi tentara, terinspirasi oleh sosok tentara di desanya. Hal ini mencerminkan

¹²⁵ Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

karakteristik fase ini, di mana individu sering kali membuat pilihan karir berdasarkan imajinasi dan idealisme tanpa mempertimbangkan realitas dunia kerja¹²⁶. Kreativitas Arif dalam memodifikasi mainan juga menandakan eksplorasi awal terhadap minat dan bakatnya, yang merupakan ciri khas dari fase ini. Memasuki fase tentatif, Arif mulai menunjukkan minat untuk menjadi mentor dan mempersiapkan diri sesuai dengan kemampuannya. Fase ini ditandai oleh pertimbangan yang lebih matang terhadap pilihan karir, di mana individu mulai mengeksplorasi berbagai opsi dan menilai kemampuan serta nilai-nilai pribadi mereka¹²⁷. Pada fase realistik, Arif mengeksplorasi dunia *training* secara lebih mendalam dengan memanfaatkan media digital dan mencari inspirasi dari *trainer* profesional. Di fase ini, individu sudah memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang dunia pekerjaan dan kemampuan diri mereka, serta mulai mengambil langkah konkret untuk mencapai tujuan karir¹²⁸. Arif mengikuti pelatihan profesional dan memperoleh sertifikasi di *bidang hypno motivation*, menunjukkan bahwa ia telah mencapai tahap pengambilan keputusan yang matang sesuai dengan minat dan kebutuhan hidupnya

Ulifa Rahma dalam bukunya menekankan bahwa faktor internal seperti kecerdasan, minat, bakat dan kepribadian memainkan peran penting dalam perkembangan karir individu¹²⁹. Perjalanan karir Arif Widodo sebagai *trainer* dan pendamping sosial dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang mendukung perkembangan dirinya. Kecerdasan, minat, dan kepribadian positif Arif, yang sesuai dengan konsep dalam buku Bimbingan Karier Siswa karya Ulifa Rahma, menjadi pendorong utama dalam mengembangkan diri di dunia *training*. Penelitian lain juga menyebutkan faktor internal seperti minat, bakat, dan kecerdasan sangat memengaruhi

¹²⁶ Mazwar and Sabarrudin, "Proses Pemilihan Karir Menurut Ginzberg."

¹²⁷ Beni Azwar, Syamsul Rizal, and Maemunah Maemunah, "Perencanaan Karir Siswa Dengan Layanan Bimbingan Konseling Di Kelas X Di SMA Negeri 2 Rejang Lebong," *Suluh: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 8, no. 2 (2023): 88–95, <https://doi.org/10.33084/suluh.v8i2.4547>.

¹²⁸ Patton and McMahon, *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice: 3rd Edition*.

¹²⁹ Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*.

perencanaan karir individu¹³⁰. Status sosial ekonomi keluarga yang sederhana turut menjadi motivasi besar untuk dirinya. Pendidikan formal di Bimbingan Konseling Islam (BKI) juga memberikan landasan psikologis yang mendalam dalam berinteraksi dengan audiens. Studi oleh Fauzi et al. (2023) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam pengembangan karir individu¹³¹. Ulifa Rahma menyoroti bahwa dukungan dari lingkungan sosial berperan penting dalam perkembangan karir individu. Arif mendapatkan bimbingan dari mentor dan teman-temannya yang memperluas wawasannya, yang semuanya berkontribusi positif terhadap perkembangan karirnya¹³².

Arif memulai pengembangan pelatihan dengan melakukan analisis kebutuhan untuk memastikan materi yang relevan dengan audiens dan konteks sosial budaya mereka. Pendekatan ini sesuai dengan konsep analisis kebutuhan pelatihan yang bertujuan mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang ada dan yang dibutuhkan, sehingga pelatihan dapat dirancang secara efektif¹³³. Penggunaan metode interaktif seperti *edutainment*, permainan, dan *brainstorming* oleh Arif mencerminkan pendekatan pelatihan yang berfokus pada partisipasi aktif peserta. Metode ini terbukti meningkatkan keterlibatan dan pemahaman peserta, sebagaimana dibahas dalam jurnal mengenai pelatihan interaktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan¹³⁴. Keterampilan presentasi Arif yang dikembangkan secara otodidak melalui praktik dan media online

¹³⁰ Irpan A Kasan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta," *Pendas Mahakam : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar* 7, no. 2 (2022): 83–89, <https://doi.org/10.24903/pm.v7i2.1111>.

¹³¹ Dr Fauzi et al., "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja)," *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1 (February 19, 2023), <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>.

¹³² Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*.

¹³³ Andres Nurhalim and Shandy Puspita, "Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi," *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis* 12 (December 2, 2021): 104–10, <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>.

¹³⁴ Jenita et al., "Pemanfaatan Teknologi Dalam Menunjang Pembelajaran: Pelatihan Interaktif Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *Communnity Development Journal* 4, no. 6 (2023):13 121–29, <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/23614%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/download/23614/16628>.

menunjukkan pentingnya pengembangan diri dalam meningkatkan kompetensi. Hal ini sejalan dalam jurnal disebutkan bahwa pengembangan keterampilan presentasi dapat meningkatkan kepercayaan diri dan efektivitas komunikasi dalam konteks pendidikan¹³⁵. Kemampuan Arif dalam manajemen kelas dengan menggunakan strategi *ice breaking* dan hiburan untuk menjaga perhatian audiens sesuai dengan teori manajemen kelas yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Strategi ini membantu dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan keterlibatan peserta¹³⁶. Sikap Arif pada kejujuran, empati, fleksibilitas, dan antusiasme dalam pelatihan mencerminkan kompetensi emosional yang penting dalam interaksi dengan peserta. Sikap ini berkontribusi pada terciptanya suasana pelatihan yang positif dan relevan bagi semua peserta¹³⁷.

2. Lina Dwi Puryanti

Pada fase fantasi, Lina Dwi Puryanti menunjukkan keinginan berubah-ubah, seperti ingin menjadi guru atau dokter, namun minat yang lebih jelas muncul saat terlibat dalam kegiatan menari di SD, yang menumbuhkan ketertarikannya pada tampil di depan publik. Tahap ini sesuai dengan konsep Ginzberg, di mana anak-anak seringkali memiliki keinginan karier yang berubah-ubah berdasarkan imajinasi mereka¹³⁸. Pada fase tentatif, minat Lina untuk menjadi *trainer* muncul setelah menghadiri seminar motivasi dan mengikuti ajang mahasiswa berprestasi di SMK, yang memperdalam ketertarikannya dalam berinteraksi dengan banyak orang. Ia aktif dalam berbagai kegiatan, seperti menjadi vokalis band dan MC, serta merasa nyaman saat tampil di depan umum. Tahap ini mencerminkan fase

¹³⁵ Putri Kesawan, Kholidah Nur, and Rosmidar, "Keterampilan Mengelola Kelas," *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan* 2, no. 1 (2025): 307–15.

¹³⁶ Bina Fatma Aprilia and Syunu Trihantoyo, "Strategi Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran," *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 08, no. 04 (2020): 434–49.

¹³⁷ Sri Rahayu et al., "STRATEGI EFEKTIF DALAM MANAJEMEN KELAS UNTUK MENINGKATKAN KETERLIBATAN SISWA," *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan* 5, no. 3 (2024): 1056–64.

¹³⁸ Mazwar and Sabarrudin, "Proses Pemilihan Karir Menurut Ginzberg."

tentatif dalam teori Ginzberg, di mana individu mulai mengeksplorasi minat dan kemampuan mereka secara lebih mendalam¹³⁹. Pada fase realistik, Lina mulai mengambil langkah konkret untuk mengeksplorasi karirnya sebagai *trainer* dengan memantaskan diri sebagai *role model* dan tetap aktif mengikuti pelatihan dan organisasi. Ia juga mencari inspirasi dari tokoh-tokoh yang dianggapnya sebagai *role model*. Lina mantap menjadikan profesi *trainer* sebagai karir utama setelah menyadari dampak positif yang diberikan melalui pengalamannya. Lina terus meningkatkan kapasitas diri dengan melanjutkan pendidikan S2 dan mengikuti berbagai pelatihan serta sertifikasi, seperti *Certified Hypnotherapist (CHt)* dan *Certified Hypnotist (CH)*, serta mendapatkan sertifikat kompetensi instruktur dari BNSP. Tahap ini sejalan dengan fase realistik dalam teori Ginzberg, di mana individu membuat keputusan karier yang konkret dan berkomitmen pada pilihan tersebut¹⁴⁰.

Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perkembangan karir Lina Dwi Puryanti saling berperan penting. Secara internal, kecerdasan emosional, kemampuan mengelola emosi yang stabil, dan minat yang kuat terhadap dunia *training* menjadi faktor pendorong utama. Lina juga menekankan pentingnya integritas, di mana terdapat keselarasan antara pikiran, keyakinan, ucapan, dan tindakan dalam profesinya sebagai *trainer*. Dalam bukunya, Ulifa Rahma menyatakan bahwa faktor internal seperti kecerdasan, minat, bakat, dan kepribadian berperan dalam menentukan arah dan perkembangan karir individu¹⁴¹. Selain itu, kondisi fisik, mental, dan spiritual yang sehat juga menjadi hal yang sangat dijaga untuk menunjang kesuksesan karirnya. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa faktor internal seperti minat, bakat, dan kecerdasan memiliki pengaruh terhadap

¹³⁹ Azwar, Rizal, and Maemunah, "Perencanaan Karir Siswa Dengan Layanan Bimbingan Konseling Di Kelas X Di SMA Negeri 2 Rejang Lebong."

¹⁴⁰ Patton and McMahon, *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice: 3rd Edition*.

¹⁴¹ Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*.

perencanaan karir seseorang¹⁴². Latar belakang keluarga yang sederhana menjadi motivasi bagi Lina untuk meningkatkan derajat keluarga dan memberikan manfaat bagi orang lain melalui karirnya. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi ekonomi keluarga memiliki pengaruh terhadap perencanaan karir individu¹⁴³. Pendidikan di program studi BKI memberikan kontribusi besar dalam membantu Lina menemukan jati diri dan mendalami aspek spiritual yang mendukung karirnya. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemampuannya dalam mengembangkan karir¹⁴⁴. Meskipun Lina merasa tidak terlalu terpengaruh oleh lingkungan sekitar, ia mampu menempatkan diri dengan baik dalam berbagai situasi. Selain itu, ia sangat selektif dalam memilih konten yang dikonsumsi di media sosial, memilih mentor dan komunitas yang dapat meningkatkan kapasitas diri, dan terlibat aktif dalam komunitas yang mendukung pengembangan karirnya. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan sosial dan ekonomi memengaruhi orientasi karir individu. Hubungan dengan teman sebaya dan kondisi sosial ekonomi keluarga dapat memengaruhi pilihan karir seseorang¹⁴⁵. Semua faktor ini berkontribusi dalam membentuk dan mengembangkan karir Lina sebagai *trainer*. Lina Dwi Puryanti menunjukkan kompetensinya sebagai seorang *trainer* dengan mempersiapkan materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta, menggabungkan riset dan pengalaman pribadi. Ia menggunakan beragam metode, seperti ceramah, multimedia, PowerPoint interaktif, dan *experiential learning*, untuk menciptakan suasana pelatihan yang dinamis

¹⁴² Kasan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta."

¹⁴³ Hayanatul Fittari, Wedra Aprison, and Fadhillah Yusri, "Pengaruh Kondisi Ekonomi Keluarga Terhadap Perencanaan Karir Siswa," *Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan* 7, no. 2 (2020): 75, <https://doi.org/10.37064/consilium.v7i2.8603>.

¹⁴⁴ Sinthia Dewi, I Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Journal Universitas Pendidikan Ganeshha* 8, no. 2 (2020): 1–8.

¹⁴⁵ Yusuf Rudy Gunawan, "Pengaruh Hubungan Teman Sebaya Dan Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Terhadap Orientasi Karir," *Indonesian Journal of Guidance and Counseling* 6, no. 2 (2017): 21–26.

dan menjaga partisipasi aktif dari peserta. Penggunaan metode *experiential learning*, yang menekankan pembelajaran melalui pengalaman langsung, dapat meningkatkan kepercayaan diri, komunikasi, perencanaan, dan pemecahan masalah peserta¹⁴⁶. Dalam hal presentasi, Lina percaya bahwa pelatihan efektif ketika pesan dapat disampaikan dengan jelas dan tujuan pelatihan tercapai, yang diperkuat dengan evaluasi dari peserta. Penelitian oleh Landa et al. (2021) menunjukkan bahwa proses perencanaan yang baik, termasuk penggunaan metode yang tepat dan evaluasi yang efektif, penting dalam pelatihan berbasis kompetensi untuk mencapai perubahan perilaku yang diinginkan¹⁴⁷. Untuk manajemen kelas, ia memanfaatkan multimedia dan *ice breaking* yang tidak hanya menghibur, tetapi juga memiliki pesan edukatif. Strategi ini berkontribusi dalam memperbaiki kualitas pembelajaran serta meningkatkan partisipasi peserta¹⁴⁸. Selain itu, Lina menekankan pentingnya integritas, kejujuran, empati, fleksibilitas, dan antusiasme dalam membangun kredibilitas sebagai *trainer*. Sikap tersebut penting untuk menyesuaikan pembawaan dan komunikasi dengan audiens yang berbeda, seperti anak-anak, remaja, atau profesional. Sensitivitas terhadap perbedaan juga ditekankan sebagai prinsip untuk menciptakan suasana yang inklusif, di mana setiap peserta merasa dihargai dan dipahami, yang mendukung tercapainya tujuan pelatihan secara maksimal. Kualitas seorang guru dapat diukur dari kompetensi-kompetensi yang dimilikinya, termasuk kompetensi kepribadian yang mencakup integritas dan menjalankan praktik pengajaran dan perilaku yang etis¹⁴⁹

¹⁴⁶ Azizatul Hakima and Lutfiyah Hidayati, "Peran Model Experiential Learning Dalam Pendidikan Berbasis Keterampilan Tata Busana," *E-Journal* 09, no. 03 (2020): 51–59.

¹⁴⁷ Klara Septia Landa, Mustofa Kamil, and Sardin Sardin, "Analisis Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi 'Meta Sintesis Komponen Pelatihan,'" *Jendela PLS* 6, no. 2 (2021): 67–76, <https://doi.org/10.37058/jpls.v6i2.3189>.

¹⁴⁸ Aprilia and Trihantoyo, "Strategi Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran."

¹⁴⁹ Agi Maehesa Putri and Neng Husnul Hamdiah, "Pola Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Guru," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 8, no. 2 (2023): 149–64, <https://doi.org/10.15575/isema.v8i2.30275>.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

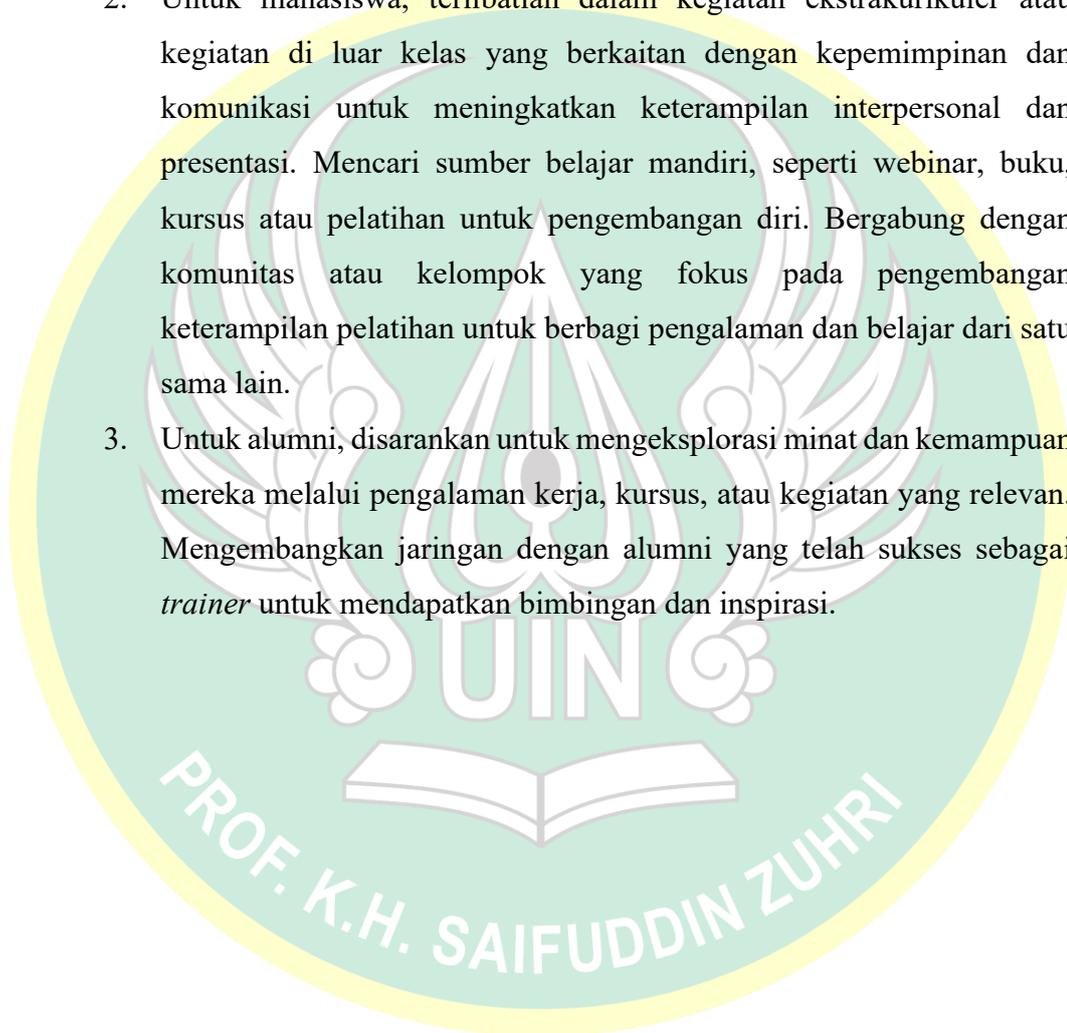
Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka bisa disimpulkan kedalam beberapa poin berikut:

1. Kedua alumni tersebut melewati tiga fase perkembangan karir menurut Ginzberg. Pada fase fantasi usia 3-11 tahun, pilihan karir mereka didasarkan pada imajinasi tanpa mempertimbangkan realitas. Dalam fase tentatif usia 11-17 tahun, Arif mulai tertarik pada bahasa Inggris dan *mentoring*, sementara Lina menemukan minat tampil di depan publik. Pada fase realistis usia 17-25 tahun, keduanya mengeksplorasi karir *trainer* melalui media dan pengalaman, hingga akhirnya mantap memilih profesi ini. Mereka mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan nonformal, mengintegrasikan teori dan praktik untuk karir mereka.
2. Perkembangan karir kedua alumni tersebut dipengaruhi oleh faktor internal seperti kecerdasan, minat, kepribadian, dan kesehatan, serta faktor eksternal seperti latar belakang keluarga, pendidikan BKK, dukungan mentor, komunitas, dan media sosial. Kombinasi faktor ini membantu keduanya menjadi seorang *trainer*. Selain itu, tentu pada setiap fase juga terdapat faktor yang mempengaruhinya. Pada fase fantasi dipengaruhi oleh faktor imajinasi atau hal yang sering mereka lihat, fase tentatif dipengaruhi oleh minat, kapasitas dan nilai. Sementara pada fase realistis dipengaruhi oleh minat dan kemampuan.
3. Kedua alumni tersebut memiliki kompetensi dalam menyusun dan menyampaikan pelatihan yang interaktif, efektif, dan inklusif. Mereka memadukan analisis kebutuhan peserta, pengalaman pribadi, serta metode inovatif seperti *edutainment* dan multimedia. Sikap kejujuran, integritas, dan penghargaan terhadap audiens menjadi kunci keberhasilan mereka sebagai *trainer*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka kami memberikan saran untuk kebaikan dan kebermanfaatan selanjutnya:

1. Untuk peneliti selanjutnya, lakukan penelitian lebih mendalam yang mencakup wawancara dengan lebih banyak *trainer* untuk memahami pengalaman mereka dalam menghadapi tantangan karir.
2. Untuk mahasiswa, terlibatlah dalam kegiatan ekstrakurikuler atau kegiatan di luar kelas yang berkaitan dengan kepemimpinan dan komunikasi untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dan presentasi. Mencari sumber belajar mandiri, seperti webinar, buku, kursus atau pelatihan untuk pengembangan diri. Bergabung dengan komunitas atau kelompok yang fokus pada pengembangan keterampilan pelatihan untuk berbagi pengalaman dan belajar dari satu sama lain.
3. Untuk alumni, disarankan untuk mengeksplorasi minat dan kemampuan mereka melalui pengalaman kerja, kursus, atau kegiatan yang relevan. Mengembangkan jaringan dengan alumni yang telah sukses sebagai *trainer* untuk mendapatkan bimbingan dan inspirasi.



DAFTAR PUSTAKA

- “Al-Isra’ · Ayat 84.” quran.nu.or.id, n.d. <https://quran.nu.or.id/al-isra'/84>.
- “Alumni.” Diakses November 29, 2023. <https://kbbi.web.id/alumni>.
- “At-Taubah Ayat 105.” quran.nu.or.id, n.d. <https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>.
- Aprilia, Bina Fatma, and Syunu Trihantoyo. “Strategi Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran.” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 08, no. 04 (2020): 434–49.
- As’ad, Moh. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty, 2013.
- Azwar, Beni, Syamsul Rizal, and Maemunah Maemunah. “Perencanaan Karir Siswa Dengan Layanan Bimbingan Konseling Di Kelas X Di SMA Negeri 2 Rejang Lebong.” *Suluh: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 8, no. 2 (2023): 88–95. <https://doi.org/10.33084/suluh.v8i2.4547>.
- Clandinin, D Jean, ed. *Handbook of Narrative Inquiry: Mapping a Methodology*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc, 2007. <https://doi.org/10.4135/9781452226552>.
- Clandinin, D. Jean, and F. Michael Connelly. *Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2000.
- Creswell, John W. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches, 2nd Ed.* Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc, 2007.
- D Talli, Abdul Safrin, and Sulaiman. “Trainer Dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja.” *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)* 3 (2023): 553–59.
- Dariyo, Agus. *Psikologi Perkembangan Remaja*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Darmanita, Zakiah, dan M. Yusri. “Pengoperasian Penelitian Naratif Dan Etnografi; Pengertian, Prinsip-Prinsip, Prosedur, Analisis, Interpretasi, Dan Pelaporan Temuan.” *As-Shaff: Jurnal Manajemen Dan Dakwah* 1, no. 1 (2020): 24–34. <https://jurnal.staiddimakassar.ac.id/index.php/asjmd/article/view/75>.
- Dewi, Fitri Nur Rohmah. “Konsep Diri Pada Masa Remaja Akhir Dalam Kematangan Karir Siswa.” *Konseling Edukasi: Journal of Guidance and Counseling* 5, no. 1 (2021): 46–62. <https://doi.org/10.21043/konseling.v5i1.9746>.

- Dewi, Sinthia, I Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha* 8, no. 2 (2020): 1–8.
- Djajadi M. "Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Guru: Suatu Upaya Meningkatkan Kualitas Pengajaran Fisika." *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel* 1, no. 1 (2020): 30. <http://www.ojs.bpsdmsulsel.id/index.php/sipatokkong/article/view/13>.
- Faesar, Sanafiah. *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial*. Surabaya: Usaha Nasional, 2002.
- Fauzi, Dr, Aprilia Utami, Lattifah Rahmaviani, Pradhana Syahputra, Ricka Bonita, Sandy Pangestu, Robbiatul Sarifah, and Adawiah. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1 (February 19, 2023). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>.
- Fittari, Hayanatul, Wedra Aprison, and Fadhilla Yusri. "Pengaruh Kondisi Ekonomi Keluarga Terhadap Perencanaan Karir Siswa." *Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan* 7, no. 2 (2020): 75. <https://doi.org/10.37064/consilium.v7i2.8603>.
- Gautama, Made Janhar Winatha, and Kustap Kustap. "Studi Naratif Band Nosstress Sebagai Band Indie Di Kota Denpasar." *IDEA: Jurnal Ilmiah Seni Pertunjukan* 17, no. 1 (2023): 536–46.
- Gautama, Made Janhar Winatha, dan Kustap Kustap. "Studi Naratif Band Nosstress Sebagai Band Indie Di Kota Denpasar." *IDEA: Jurnal Ilmiah Seni Pertunjukan* 17, no. 1 (2023): 536–46.
- Gibson, Robert L, and Marianne H Mitchell. *Bimbingan Dan Konseling Terj. Yudi Santoso*. 7th ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Gunawan, Yusuf Rudy. "Pengaruh Hubungan Teman Sebaya Dan Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Terhadap Orientasi Karir." *Indonesian Journal of Guidance and Counseling* 6, no. 2 (2017): 21–26.
- Gustiana, Riska. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jemsi* 3, no. 6 (2022): 657–66. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>.
- Haki, Ubay. "PENGARUH PELATIHAN DAN KUALITAS PELAYANANTERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA GIANT EKSTRASEMPU SERANG." *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 17, no. 1 (2021). <http://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi>.
- Hakima, Azizatul, and Lutfiyah Hidayati. "Peran Model Experiential Learning Dalam Pendidikan Berbasis Keterampilan Tata Busana." *E-Journal* 09, no. 03

(2020): 51–59.

Hanifah, Luthfi. “Perjalanan Dan Pengalaman Karir Alumni Jurusan Bimbingan Dan Konseling Islam (Studi Fenomenologi Pada Alumni Yang Berprofesi Sebagai Guru Pembimbing).” Skripsi, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2018.

Hotmauli, Megarizky. “Implementasi Teori Ginzberg Dalam Bimbingan Konseling Karir.” *Jurnal Cahaya Mandalika* 3, no. 2 (2022): 98–104.

Iswan. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Rajawali Printing, 2021.

Jenita, Anugerah Tatema Harefa, Ela Pebriani, Hanafiah, Bernadus Agus Rukiyanto, and Fatmawati Sabur. “Pemanfaatan Teknologi Dalam Menunjang Pembelajaran: Pelatihan Interaktif Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” *Communnity Development Journal* 4, no. 6 (2023): 13121–29. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/23614> [Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/download/23614/16628](http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/download/23614/16628).

Kasan, Irpan A. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta.” *Pendas Mahakam : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar* 7, no. 2 (2022): 83–89. <https://doi.org/10.24903/pm.v7i2.1111>.

Kesawan, Putri, Kholidah Nur, and Rosmidar. “Keterampilan Mengelola Kelas.” *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan* 2, no. 1 (2025): 307–15.

Kumala, Ofa Yutri, Martarosa Martarosa, dan Nursyirwan Nursyirwan. “Perjalanan Karir Kesenimanan Siti Chairani Proehoeman Sebagai Penyanyi Soprano (Sebuah Biografi).” *Besaung: Jurnal Seni Desain Dan Budaya* 4, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.36982/jsdb.v4i3.78>

Landa, Klara Septia, Mustofa Kamil, and Sardin Sardin. “Analisis Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi ‘Meta Sintesis Komponen Pelatihan.’” *Jendela PLS* 6, no. 2 (2021): 67–76. <https://doi.org/10.37058/jpls.v6i2.3189>.

Mazwar, Rezi, and Sabarrudin. “Proses Pemilihan Karir Menurut Ginzberg.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 10 (2024): 752–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11500118>.

Mon, Muhammad Donal, and Stephanie Mulyadi. “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di Hotel Berbintang Kota Batam.” *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences* 1, no. 1 (2021): 2165–77.

Murdoko, E. Widijo Hari, and Ferdinand Hindiarso. *What It Takes to Be An Effective & Attractive Trainer: Menjadi Trainer Yang Efektif Dan Menarik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2011.

Novitri, Rika, dan Wirdatul Aini. "Relationship Between Andragogy Trainer Competencies With the Motivation to Learn Training Participants Third Public Speaking Padang." *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)* 8, no. 4 (2020): 548. <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v8i4.110183>.

Nur, Fitri Dwi, Witasari, dan Nina Cahyani. "Iksan Skuter: Perjalanan Karir Bermusik Dan Kontribusinya Dalam Bidang Sosial Budaya Di Indonesia Tahun 2000-2018." *Journal of Indonesia History* 10, no. 1 (2021): 14–23.

Nurhalim, Andres, and Shandy Puspita. "Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi." *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis* 12 (December 2, 2021): 104–10. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>.

Panduan Akademik UIN SAIZU

Patton, Wendy, and Mary McMahon. *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice: 3rd Edition*. Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice: 3rd Edition, 2014. <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>.

Putri Angelina Ginting, Syamsu Yusuf, Agus Taufiq, and Ipah Saripah. "Analisis Literatur Bimbingan Karir Terhadap Keputusan Karir Pada Remaja." *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 8, no. 3 (2024): 1260–75. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i3.5004>.

Putri, Agi Maehesa, and Neng Husnul Hamdiah. "Pola Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Guru." *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 8, no. 2 (2023): 149–64. <https://doi.org/10.15575/isema.v8i2.30275>.

Rahayu, Sri, Muhamad Sudharsono, Sherli Damayanti, and Laila Rahmah. "STRATEGI EFEKTIF DALAM MANAJEMEN KELAS UNTUK MENINGKATKAN KETERLIBATAN SISWA." *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan* 5, no. 3 (2024): 1056–64.

Rahma, Ulifa. *Bimbingan Karier Siswa*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.

Rosdiana, Lydia Sri, et al. "Analisis Pengaruh Bimbingan Karir Terhadap Siswa SMK: Studi Kepustakaan." *Jurnal Ilmu Kependidikan* 11, no. 1 (2022): 35–42.

Surya, Dwi Atika, and Abdul Salam. "Ali Mukhni : Dari Guru Olahraga Hingga Menjadi Bupati Padang Pariaman (1982-2020)." *Jurnal Kronologi* 5, no. 2 (2023): 124–40. <https://doi.org/10.24036/jk.v5i2.678>.

Surya, Dwi Atika, dan Abdul Salam. "Ali Mukhni: Dari Guru Olahraga Hingga Menjadi Bupati Padang Pariaman (1982-2020)." *Jurnal Kronologi* 5, no. 2 (2023): 124–40. <https://doi.org/10.24036/jk.v5i2.678>.

- Tisman, Riyoca, and Azmi Fitriasia. "Ermi Armaya : Pendiri PT . APM Logistics Padang (1990-2023)" 5, no. 4 (2023): 11–22.
- Tisman, Riyoca, dan Azmi Fitriasia. "Ermi Armaya: Pendiri PT. APM Logistics Padang (1990-2023)." *Jurnal Kronologi* 5, no. 4 (2023): 11–22.
- Tracer Study Prodi Bimbingan Dan Konseling Islam. Purwokerto
- Ugrasena, I Komang Agus, I Ketut Dharsana, and Kadek Suranata. "Pengembangan Dan Efektivitas Buku Panduan Konseling Karir Ginzberg Dengan Teknik Modeling Untuk Memilih Studi Lanjut Siswa." *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 8, no. 2 (2022): 206. <https://doi.org/10.29210/1202222631>.
- Wardi, Bachtiar. *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*. Jakarta: Logos, 1997.
- Webster, Leornard, and Patricie Mertova. *Using Narrative Inquiry as a Research Method: An Introduction to Using Critical Event Narrative Analysis in Research on Learning and Teaching*. 1st ed. Routledge, 2007. <https://doi.org/10.4324/9780203946268>.
- Widyanti, Rahmi. *Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik*. Diedit oleh Basuki. 1st ed. Makassar: Rizky Artha Mulia, 2018. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku%20Manajemen%20Karir.Rahmi%20Widyanti.pdf>.
- Winkel, W.S, and M.M Sri Hastuti. *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi, 2004.
- Yuliana, Vera, dan Etmi Hardi. "Z Mawardi Effendi: Perjalanan Karir Seorang Akademisi Dan Mantan Rektor Universitas Negeri Padang Dua Periode (1975-2020)." *Jurnal Kronologi* 3, no. 3 (2021): 272–85. <https://doi.org/10.24036/jk.v3i3.195>

LAMPIRAN LAMPIRAN

Lampiran 1 : Transkrip Wawancara

1. Identitas Subjek 1

Nama : Arif Widodo, S.Sos
 Alamat : Gandrungmangu Rt 4 Rw 5, Cilacap
 Angkatan : 2010
 Tahun lulus : 2017
 Pekerjaan : *Trainer* dan pendamping sosial PKH

2. Identitas Subjek 2

Nama : Lina Dwi Puryanti, S.Sos., M.Pd
 Alamat : Karangklesem Rt 05 Rw 11, Purwokerto Selatan
 Angkatan : 2015
 Tahun lulus : 2019
 Pekerjaan : GM Akademi Leader, *Trainer*, dan dosen

No	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan	Jawaban	
				Arif Widodo	Lina Dwi Puryanti
1.	Perjalanan Karir	Fase fantasi	<p>1. Apa cita-cita atau impian Anda ketika masih anak-anak?</p> <p>2. Apakah Anda memiliki ketertarikan khusus terhadap sesuatu pada masa ini?</p>	<p>Ketika anak-anak saya cita-cita saya pengen jadi TNI, karena menurut saya keren gitu, karena di desa saya dulu itu banyak tentara lewat. Nah jadi terlihat keren aja mereka, waktu itu fantasi saya TNI.</p> <p>Waktu itu juga saya tertarik terhadap modifikasi</p>	<p>ketika anak-anak saya cita-citanya ganti ya, kalau liat sinetron ini pengen jadi ini, jadi guru jadi dokter, ga jelas si sebenarnya. Berubah berubah.</p> <p>dulu waktu itu waktu sd saya itu penari yang sering didelegasikan sekolah, saya hanya punya bakat penari yang berarti</p>

				<p>permainan, kalau saya punya mainan saya utak utik gitu, kalau misalkan di jalan saya nemu mainan, prtilan mainan saya ambil dan saya gabungkan sesuai imajinasi saya. Dibuat jadi pasukan. Ketertarikan saya itu dan juga nonton kartun anime.</p>	<p>itu kan mempertunjuka sesuatu gitu ya dihadapan banyak orang, dari itu saya seneng gitu kaya menampilkan sesuatu di publik gitu, itu ketika sd</p>
		Fase tentatif	<p>a. Fokus Minat 1. Apa minat utama Anda selama masa remaja? 2. Apakah ada aktivitas atau pengalaman yang membentuk minat tersebut?</p> <p>b.Fokus Kapasitas 1. Bagaimana Anda mengidentifikasi kemampuan atau keahlian yang Anda miliki pada masa ini? 2. Bagaimana Anda menyesuaikan minat dan kemampuan yang Anda miliki?</p>	<p>a. Fokus minat Ketika remaja cita citanya pengen jadi mentor bahasa inggris karena waktu itu banyak yang ga lulu pelajaran bahasa inggris, dan karena saya suka nonton film dan musik inggris. Menurut saya juga keren, tapi karena waktu itu biaya mahal, akhirnya saya kerja di bekasi perusahaan jepang di bidang otomotif pembuatan sparepart mobil toyota dan daihatsu.</p> <p>b. Fokus kapasitas Saya menyadari tidak bisa bekerja berat, karena waktu kecil</p>	<p>a. Fokus minat kalau dari remaja waktu smp itu ada seminar motivais saya pengen jadi orang yang di depan memberikan motivasi, jadi waktu itu memiliki minat jadi itu. Ya pengalamannya itu ketika ada kegiatan seminar motivasi saya berminat, terus pas smk saya pernah mengikuti ajang mahasiswa berprestasi tingkat kabupaten, nah disitu saya bertemu banyak orang.</p> <p>b. Fokus kapasitas Waktu itu saya juga belum tau orang yang suka ini itu, di smk saya</p>

			<p>c. Fokus Nilai</p> <p>1. Apa nilai-nilai kehidupan yang mulai Anda pegang pada masa remaja?</p> <p>2. Apakah nilai-nilai tersebut mempengaruhi pilihan karir Anda?</p>	<p>tanggannya pernah terkilir. Jadi saya menyadari bahwa saya orangnya tidak bisa bekerja yang mengandalkan otot harus mengandalkan otak, maka saya berfikir harus kuliah, tapi gapunya biaya, akhirnya saya kerja dulu. Saya memperbanyak belajar, karena saya mau kuliah saya memperbanyak pengetahuan dan persiapan agar mempunyai basic dan pegangan, meningkatkan kemampuan. Dulu saya orangnya pemalu apalagi berbicara di depan forum.</p> <p>c. Fokus nilai Saya ada prinsip dan nilai yang saya pegang yang diajarkan guru saya, itu sangat menginspirasi saya. Bunyinya dont think to be the best but think to do the best. Prinsip itu mempengaruhi saya saya merasa menjadi orang yang terlalu</p>	<p>mulai berubah belajar aktif serius, ikut organisasi. Yang saya lakukan ada peluang apa aja saya lakukan, dari menjadi vokalis band, ketua vokal grup, ketua paduan suara, mulai dari itu sampai ikut lomba osn kimia terus lomba pidato, pramuka, jurnalistik, jadi random lah masih mencari cari sebenarnya saya sukanya dimana tapi kalau dari saya analisis, dulu itu saya kalau dilihat lihat karena sering tampil ketika nyanyi jadi vokal band saya juga sering mc juga, itu ternyata saya memiliki ketertarikan seneng gitu ketika di depan orang banyak. Waktu itu si saya ngalir aja ya, jadi bidang apapun saya masuk walaupun gatau itu passion saya atau bukan, tpi saya selalu excited jadi ya saya ngalir aja, dalam proses itu saya merasa ada yg ditengah2 saya</p>
--	--	--	---	--	--

				<p>positif, menjadi orang yang gapapa ketika ada masalah.</p>	<p>kesusahan ada yang awalnya senang jadi susah ada yang awalnya susah jadi senang , jadi ya ngalir aja karna waktu itu belum tau bakat minat tpi memang secara ini ya bakatnya random tapi intinya saya tidak pernah menolak sesuatu ketika hal itu bisa meningkatkan kapasitas diri baik akademik maupun non akademik.</p> <p>c. Fokus Nilai Saya inget kata kata orang tua, dulu kan saya orangnya pemalu saya pengen hal hal baru tapi saya malu belum berani, saya selalu pegang prinsip dari ibu saya dulu selalu mengatakan begini ketika saya lagi malu, wong bener kok isin nek ora bener isin lah memper. Itulah prinsip yang saya pegang Prinsip itu sangat memengaruhi saya jadi percaya diri dengan begitu kan tidak ada keraguan karena saya kan saya baik</p>
--	--	--	--	---	---

					kan saya jujur jadi pede dong, kecuali kalau saya berbuat tidak baik maka kalau malu hal yang wajar.
		Fase realistis	<p>a. Eksplorasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk menjajaki dunia karir selama masa ini? 2. Bagaimana Anda mencari informasi tentang pekerjaan atau karir yang sesuai dengan minat Anda? <p>b. Kristalisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kapan Anda mulai merasa mantap dengan pilihan karir menjadi <i>trainer</i>? 2. Apakah ada peristiwa atau pengalaman khusus yang membuat Anda memutuskan pilihan ini? <p>c. Spesifikasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda mengembangkan keahlian 	<p>a. Eksplorasi</p> <p>Saat itu saya masih gaptek, maka saya lewat ini membaca media koran, saya kan kerjanya dulu sambil duduk tuh terus saya baca koran koran, nah itu pertama dari koran, setelah kenal facebook itu tahun 2009, dan tahun youtube, dan saya akhirnya lewat youtube melihat <i>trainer trainer</i> yang sudah sukses bagaimana dll.</p> <p>b. Kristalisasi</p> <p>Merasa mantap menjadi <i>trainer</i> itu dari saat setelah diberikan kesempatan mengisi di kampus itu sama pak sony untuk ikut menjadi pembicara, padahal saat itu pembicara lain kan dosen, saya menjadi mahasiswa satu satunya, disitu saya jadi mantap dan saya jalankan.</p>	<p>a. Eksplorasi</p> <p>Langkah langkah yang diambil untuk menjajaki dunia karir ketika mahasiswa sampe s2 ya, saya si lebih ke memantaskan diri ya untuk menjadi teladan, role model, sehingga apa yang disampaikan ke audiens kita udah melaksanakannya gitu, jadi sinkron apa yang disampaikan sama diperbuat. Makanya saya sering gitu ketika perkuliahan baik s1 maupun s2 meskipun udh memiliki anak dan suami itu tetap aktif mengikuti organisasi, pelatihan diluar pendidikan non formal. Di umur ini saya lebih banyak mencari role model oran orang yang menurut saya menginspirasi, saya tertarik untuk mengikuti</p>

			<p>khusus yang mendukung karir Anda sebagai <i>trainer</i>?</p> <p>2. Apa langkah-langkah konkrit yang Anda ambil untuk mewujudkan tujuan karir ini?</p>	<p>Sebelum itu si sebetulnya udah terjun Cuma hanya sekedar have un aja hanya karena masih mahasiswa menjadi praktek dan pengalaman aja tapi ketika kok sama pak sony diyakinkan sama beliau</p> <p>c. Spesifikasi Langkah langkah untuk mengembangkan keahlian khusus, saya waktu itu diajak pak sony untuk mengikuti training training motivasi nasional, kita datang sekaligus mengamati dan belajar dan mengambil hal hal baru apa yang ada di training itu kok bisa sampe peserta nya banyak, karena saya dibagian hypno motivasi maka saya mengikuti kelas pelatihan hypnoterapi yang profesional, karena sebelumnya saya kan otodidak tuh, hanya baca buku dan praktek</p>	<p>jejaknya, baik lokal maupun nasional. Sering melihat tokoh tokoh inspiratif kemudian cari tahu bagaimana prosesnya nanti ada insight insight yang menginspirasi, sehingga dari situ disesuaikan dengan minat bakat, interest, kemudian kedepan saya harus berbuat apa.</p> <p>b. Kristalisasi Merasa mantap menjadi <i>trainer</i> adalah ketika ternyata apa exprience atau pengalaman hidup yang saya bagikan ke orang lain ternyata menginspirasi melalui testimoni testimoni, mereka merasa sangat termotivasi hingga merubah kehidupannya, bukan hanya saat kelas berlangsung namun beberapa tahun setelahnya. Wah itu saya semakin mantap bahwa pengalamann hidup saya bisa</p>
--	--	--	--	---	--

					<p>menginspirasi dan memotivasi Pengalaman khusus itu ketika saya merasa apa saya ganti ke profesi lain ya, tapi ketika banyak orang yang merasa terbantu dan terinspirasi termotivasi, disitulah kemudian yaudah berarti apa yang saya lakukan adalah baik, awalnya udahlah stop aja mending milih karir yang jelas jelas aja tapi ternyata dengan tetap menggeluti karir ini sebagai profesi dalam hidup saya itu ternyata berdampak bagi orang lain, akhirnya saya memutuskan bahwa menjadi <i>trainer</i> ini adalah salah satu profesi karir yang saya geluti.</p> <p>c. Spesifikasi Meningkatkan kapasitas diri, apa yang sudah dipelajari dipraktikkan jadi jatuh bangun, kita belajar juga sebenarnya,</p>
--	--	--	--	--	--

					<p><i>trainer</i> itu dituntut harus selalu belajar dan meningkatkan kapasitas diri. Langkah kongkrit adalah dengan pertama belajar pendidikan formal sampai saat ini, melanjutkan s2 selain pendidikan formal juga dengan mengikuti pendidikan non formal, yang biasanya para coach, <i>trainer</i> belajar kesana. Misalnya ada esq training, dsb banyak sekali, termasuk sertifikasi diluar formal, intinya belajar terus, menurut saya harus seimbang antara teori dan praktek.</p>
2.	Faktor faktor yang memperng aruhi	Internal	<p>1. Bagaimana kecerdasan, bakat, atau minat Anda mempengaruhi perjalanan karir Anda?</p> <p>2. Apakah kepribadian atau nilai-nilai kehidupan tertentu memiliki peran dalam</p>	<p>Kecerdasan, Minat, bakat, kalau dalam hal pengembangan diri sangat mempengaruhi, saya sekarang masih menjadi anggota dari potency training centre, meskipun saya tidak promosi tetapi basic pengetahuan pengembangan</p>	<p>Saya merasakan bahwa kecerdasan emosional, emosi yang stabil, pantang menyerah, minat itu sangat mempengaruhi karir saya, kalau saya sudah minat karir x bagaimanpun saya harus mengejar dan bagaimanapun caranya untuk bisa</p>

			<p>membentuk karir Anda?</p> <p>3. Seberapa penting informasi dan kondisi fisik dalam mendukung perkembangan karir Anda?</p>	<p>diri sangat berguna dalam mengelola organisasi yang sekarang saya lakukan. Meskipun dikatakan saya orang termuda tapi diberikan amanah yang besar kaitannya memotivasi pengurus2 organisasi agar semangat, bagaimana me manage mereka, me monitoring mereka. Menjadi pembinaan remaja. Sampai dari pengurus kabupaten itu meminta saya untuk membuat modul pengembangan diri atau motivasi untuk pengurus se kabupaten. Menurut saya itu kepercayaan yang luar biasa, karena tidak mungkin itu diamanahkan ke saya kalau saya tidak mempunyai pengetahuan terkait training dan pengembangan diri. Terus juga di pekerjaan, meskipun saya junior beberapa kali saya diminta mengisi training</p>	<p>meningkatkan kapasitas diri untuk sampai kesana.</p> <p>Sangat. Sangat-sangat. Sangat berperan. Karena menjadi seorang trainer itu kan dia harus memiliki integritas yang tinggi, ya. Artinya, dia memiliki integritas yang tinggi itu artinya apa yang dia pikirkan, apa yang dia yakini di dalam hati, apa yang dia ucapkan, dan apa yang dilakukan itu selaras. Jadi sangat-sangat berperan.</p> <p>Kalau kondisi fisik penting ya, karena ketika kita sudah ada jadwal nih misalnya kan kita benar-bener harus bisa menjaga kesehatan ya untuk bisa hadir gitu ya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan gitu Kemudian kondisi, gak hanya kondisi fisik sih termasuk kondisi mental, bahkan spiritual gitu ya kita harus</p>
--	--	--	--	--	---

				<p>bagi teman-teman. Meskipun saya junior atau orang baru tapi saya sering diberikan amanah untuk membantu mencairkan suasana dan kegiatan acara.</p> <p>Kepribadian Yang mempengaruhi aku itu yang pertama adalah saya mungkin terlalu positif, jadi semua hal aku anggap positif dan salah satunya kalau diberikan kesempatan saya jarang menolak walaupun setelah itu ternyata tidak semudah itu. Yang kedua saya orangnya perfeksionis suka merencanakan sesuatu secara detail, itu juga berpengaruh dalam karir saya. Terus yang ketiga saya pantang menyerah, saya merasa tidak pintar biasa-biasa saja, saya sering kesulitan di berbagai hal tapi melankolis juga. Tidak ada kata terakhir sebelum waktu itu</p>	<p>memastikan bahwa kita memiliki mental yang sehat gitu yang secara utuh ya, baik itu sehat secara fisik, sehat secara sosial, sehat secara mental atau psikologis dan sehat secara spiritual</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>berakhir, waktu itu walaupun saya sudah di semester akhir selagi belum di DO ya gapapa masih bisa lulus wkwk.</p> <p>Mengupgrade informasi dan pengetahuan sangat penting, saya akui sudah ketinggalan jauh sekali dengan rekrutment saya dan dulu gabung dengan saya di tim saya. Saya lihat mereka sudah sangat jauh di atas saya. Karena 5 tahun ini saya fokus di organisasi di kecamatan, menjadi bendahara dan manage SDM se kecamatan dan itu di manage setiap bulan, jadi energi saya habis disitu selain menjadi pendamping sosial. Jadi di training saya hanya panggilan saja saya tidak promosi sama sekali.</p> <p>Kondisi fisik harus sehat sangat penting apalagi ketika mau jadi pembicara,</p>
--	--	--	--	---

				<p><i>trainer</i>. Kalau kita lemes pasti ngeblank dan tidak maksimal. Kalau fisik sehat maka mental kita juga kuat.</p>	
		Eksternal	<p>1. Bagaimana latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi memengaruhi perjalanan karir Anda?</p> <p>2. Apakah prestasi akademik dan pendidikan yang Anda tempuh membantu Anda dalam perjalanan karir ini?</p> <p>3. Bagaimana pendidikan di BKI UIN SAIZU berkontribusi terhadap karir Anda?</p> <p>4. Apakah ada mata kuliah atau program khusus yang berpengaruh terhadap pilihan karir Anda sebagai <i>trainer</i>?</p> <p>5. Bagaimana lingkungan (teman, mentor, atau komunitas)</p>	<p>Kalau status ekonomi saya berangkat dari keluarga tidak mampu dan itu memotivasi saya, orang tua saya seperti itu maka saya harus lebih baik nih. Syukur syukur bisa membantu mereka atau minimal bikin mereka bangga dan tidak khawatir kalau anaknya jadi anak yang susah.</p> <p>Pendidikan dan kuliah sangat membantu dalam perjalanan karir saya sebagai <i>trainer</i>, di bki kan banyak mata kuliah tentang psikologi ya, dan psikologi kan membantu saya dalam memahami orang-orang terutama audiens, karakter mereka, saya harus menghadapi mereka gimana, bagaimana harus fleksibel</p>	<p>kalau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi itu mempengaruhi ya mempengaruhi motivasi terutama untuk bisa berkarya dan menginspirasi orang lain untuk bisa terutama nih ya untuk mengangkat derajat keluarga karena saya berasal dari keluarga yang cukup sederhana saya tuh Sarjana pertama bahkan magister pertama ya di keluarga besar jadi saya ingin sekali meningkatkan derajat orang tua dan keluarga jadi secara langsung ini menjadi motivasi saya untuk bergerak positif dan bisa menjadi orang yang lebih bermanfaat tidak hanya untuk diri sendiri dan</p>

			<p>berperan dalam perjalanan karir Anda?</p>	<p>Kalau dulu ga ada mata kuliah khusus, tpi semua mata kuliah psikologi saya suka. Terutama kalau dulu itu psikologi perkembangan, psikologi kepribadian, psikologi sosial.</p> <p>Peran mentor sangat penting, membantu kita paling tidak mereka menjadi contoh kita, apalagi di dunia training, mentoring sangat membantu. Teman teman juga membantu, circle juga mempengaruhi pembahasan, beda circle beda bahasan.</p>	<p>keluarga tapi juga orang lain.</p> <p>Membantu, karena secara tidak langsung, ketika mendapat prestasi akademik kemudian menempuh pendidikan, itu kan sebuah proses ya, tidak hanya hasil seperti ijazah, kemudian penghargaan tapi bagaimana proses itu bisa, dalam prosesnya gitu ya itu saya benar-benar dibentuk gitu ya, oleh proses itu, bagaimana supaya bisa berprestasi gitu ya baik secara akademik maupun non- akademik, jadi tidak hanya terbatas karena misalnya saya dapat penghargaan ini saya memiliki prestasi akademik dan sebagainya, tapi bagaimana proses dalam perjalanannya itu itu yang membentuk karakteristik saya</p> <p>di BKI saya itu menemukan jati diri saya, saya itu menyelami lebih</p>
--	--	--	--	---	---

					<p>dalam siapa saya dan hingga sampai saya itu tau, gitu ya, saya siapa dan apa yang harus saya lakukan dan bagaimana saya itu bisa melakukan sesuatu yang itu menjadi tujuan hidup saya, jadi sangat berkontribusi, apalagi di dalamnya itu ada mempertimbangan aspek-aspek spiritual gitu ya, jadi sangat-sangat berkontribusi</p> <p>kalau ada mata kuliah atau program khusus yang berpengaruh seperti tidak ada yang lebih spesifik gitu ya tapi semua mata kuliah itu saling berkesinambungan satu sama lain gitu, saling terkait gitu jadi disitu saya juga berusaha untuk tidak hanya memahami gitu ya tapi mencoba untuk menganalisis antara mata kuliah X dengan X itu bagaimana gitu jadi tentu ada kontribusinya</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>yang tidak terlalu mendominasi gitu.</p> <p>Kalau saya tipe orang yang sebenarnya tidak terlalu ini ya sama lingkungan artinya tidak terlalu terpengaruh gitu artinya saya bisa menempatkan diri saya saya bisa memposisikan diri saya ketika saya berada di lingkungan X maka saya harus bagaimana dan ketika di lingkungan Y saya harus bagaimana gitu jadi saya tipe orang yang bisa memposisikan diri kayak gitu ya kemudian kalau apakah berperan dalam perjalanan karir anda ini mungkin lebih ke bagaimana cara pandang kemudian apa yang sering dilihat apa yang sering didengarkan itulah yang menurut saya lebih berperan artinya apalagi di dunia saat ini ya dunia digital jadi apa yang saya dengar, apa yang saya lihat di sosial media itu</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>benarbenar saya pilih. Mungkin temanteman atau mentor di sosial media gitu ya. Dan itu sangat berperan untuk memacu motivasi. Kalau untuk komunitas saya juga waktu itu masih ya semua komunitas baik sosial, kemudian dalam bidang tulis menulis seni itu saya ikutin semua. Itu sebagai proses aja sih untuk membentuk diri, tapi pada intinya kalau untuk komunitas tetap ada satu yang menurut saya itu komunitas yang bisa meningkatkan kapasitas diri gitu.</p>
3.	Kompetensi <i>trainer</i>	Knowledges	<p>1. Bagaimana Anda mempersiapkan materi pelatihan yang akan Anda sampaikan? 2. Apa saja metode pelatihan yang Anda gunakan dan bagaimana Anda memilih metode tersebut? 3. Bagaimana Anda menguasai</p>	<p>Pertama saya melakukan training of analisis dulu, saya tanya kebutuhan pelatihannya itu apa, setelah itu saya tanya dulu ada masalah apa disitu, terus sosial culture orang orang disitu. Setelah mendapat informasi itu saya mulai menyusun materi, mulai dari membaca buku, melihat video, mendengarkan</p>	<p>Mempersiapkan materi sesuai dengan kebutuhan dari peserta itu apa, baru kemudian saya research saya gabungkan dengan experience, mencoba membuat materi yang menarik, dengan media yang menarik, interaktif, tapi pesan tetap tersampaikan tpi disitu juga kita</p>

			<p>setiap tahapan pengembangan training?</p>	<p>musik saya mencari musik yang sesuai dengan pelatihan, terus mencari ide ide games dan ice breaking dari youtube, google, buku buku. Kalau udah fix sudah saya satukan dalam satu materi atau skenario, saya baru siap dan yakin.</p> <p>Metode pelatihannya, edutainment, brainstorming, games, curah pendapat, klasikal jadi dicampur campur. Edutainment maksudnya kombinasi antara slide vvideo, gambar, musik. Terus games, games nya itu ada nilai filosofis yang nyambung dengan pelatihan bukan hanya games. Terus ada pertanyaan pertanyaan yang dapat menggugah mereka berdiskusi apa yang sedang dibahas. Terus ada simple praktis dari apa yang dibahas.</p>	<p>perlu menyesuaikan dengan fasilitas di lokasi pelatihan.</p> <p>Metode pelatihan menggunakan metode, ada ceramahnya kemudia multimedia, powerpoin interaktif, experience learning, kenapa menggunakan metode banyak, tidak terpaku dengan satu media adalah untuk bisa menciptakan dinamima kelompok menciptakan kelompok yang aktif tidak membosankan sehingga pesan bisa tersampaikan.</p> <p>Menguasai tahap penngembangan training dengan selalu meningkatkan kapasitas diri dengan mengikuti berbagai macam pelatihan diluar pendidikan formal kemudian termasuk ikut pelatihan untuk instruktur dari bnspl selama dua minggu untuk bisa</p>
--	--	--	--	---	--

				<p>Kalau tahapan pengembangan training, dulu ada buku yang menjadi acuan saya. Seperti training of analisis kemudian menyusun materi dan memilih metode.</p>	<p>menjadi seorang <i>trainer</i> yang sesuai kemudian ada uji kompetensinya</p>
		Skills	<p>1. Bagaimana Anda mengembangkan kemampuan presentasi dan interpersonal skill dalam menjalankan tugas sebagai <i>trainer</i>?</p> <p>2. Bagaimana Anda mengelola dinamika kelas saat memberikan pelatihan?</p>	<p>Saya mengembangkan skill presentasi ya Cuma praktek otodidak aja terus liat liat video public speaking terus praktek, malah pada awalnya saya ga terlalu ngeh atau memperhatikan public speaking yg penting pada waktu itu praktek praktek gitu aja.</p> <p>Kalau interpersonal skill dengan audiens ya awalnya otodidak aja, baca buku kaitannya dengan karakter audiens cara menghadapinya terus ketika di lapangan mengingat itu, misal ada audiens yang bicara sendiri itu gimana cara mengatasinya. Dari awal saja hanya dari buku</p>	<p>Training yang efektif adalah ketika <i>trainer</i> bisa menyampaikan pesan dan diterima audiens, dan yang terpenting target capaian tercapai, seorang <i>trainer</i> idealnya memiliki semacam lembar evaluasi yang nantinya akan diisi oleh peserta nah dari situ lah si <i>trainer</i> bisa menyimpulkan apakah trainingnya sudah berjalan efektif apa belum dengan cara terus mengevaluasi diri dan terus meningkatkan kapasitas diri mengevaluasi setiap setelah selesai jadi <i>trainer</i> kira kira kurangnya apa atau minta masukan ke panitia, meningkatkan</p>

			<p>kemudian praktek terus saya di lapangan setelah hari itu saya ngisi saya buka lagi bukunya tadi saya pas gak ya kaya di buku sesuai gak ya. Kemudian dulu itu saya warnetan saya liat dari youtube, Cuma waktu itu belum sebanyak sekarang.</p> <p>Mengelola dinamika kelas pertama ketika audiens mulai terlihat bosan saya mulai berikan jokes atau games, jadi materinya tidak saklek gitu. Ketika kita fokus menyampaikan materi kemudian audiens terlihat bosan maka saya terpaksa tidak melanjutkan materi saya lompat ke games atau jokes supaya mereka terhibur dan semangat lagi, kalau ga ice breaking nanti lanjut lagi. Terus misal ada audiens yang jail saya dekati dan saya berikan kesempatan untuk memberikan</p>	<p>kapasitas diri terus dengan mengikuti pelatihan pelatihan dari lembaga lain</p> <p>mengelola dinamika kelas dengan multimedia itu, kemudian dengan menyampaikan pesan melalui sebuah pengalaman atau experience learning gitu. Jadi belajar dari apa yang mereka lakukan atau bisa dengan ice breaking tapi bukan ice breaking biasa jadi sebenarnya ada pesan yang mau disampaikan melalui sebuah permainan</p>
--	--	--	---	---

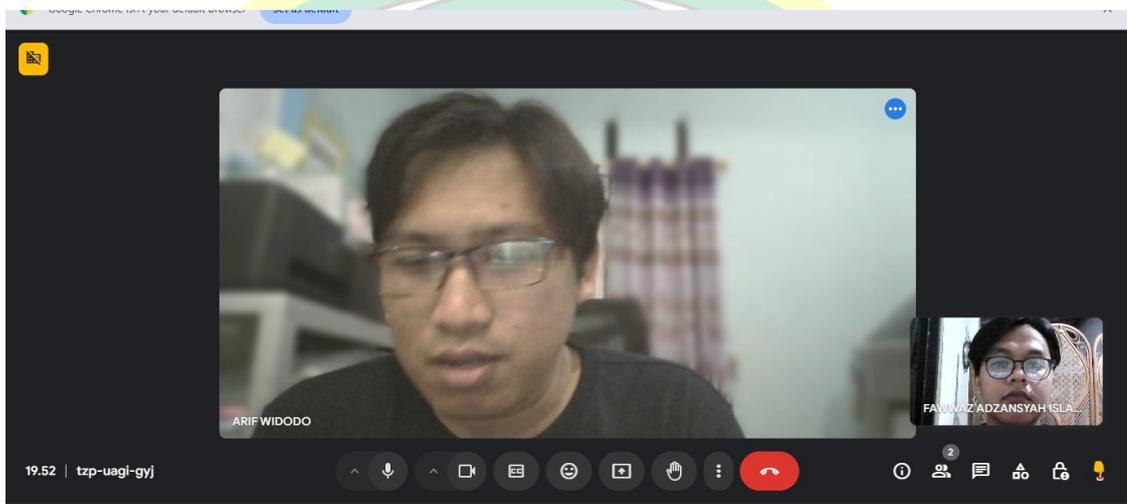
				pendapat atau saya tanya sesuatu dan memberikan tugas, atau dari ketika analisis sosial culture ternyata anak2 atau audiens jail jail maka saya kerjasama dengan guru yang jail jail suruh duduk di depan. Terus kalau misal tetap jail dan susah diatur yaudah saya biarkan dan fokus ke audiens yang bisa diajak kerjasama aja. Maka dengan menyiasati itu saya gunakan metode edutainment itu tadi.	
		Attitudes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa penting kejujuran dan integritas dalam menjalankan peran sebagai <i>trainer</i>? 2. Bagaimana cara Anda menunjukkan rasa hormat dan penghargaan kepada peserta training? 3. Bagaimana Anda menjaga sikap empati, fleksibilitas, dan antusiasme 	Kejujuran sangat penting dalam karir sebagai <i>trainer</i> , hanya saja bagaimana kita menempatkan itu. Contoh saya pernah ngisi disitu terlambat, karena waktu itu audiens nya sudah tua saya tidak jujur alasan saya terlambat, bilannngnya terlambat aja. Waktu itu saya nabrak kucing dan harus mengubur dulu. Saya tidak ingin suasana disana itu jadi	kejujuran dan integritas itu sangat penting, karena orang yang memiliki kejujuran dan integritas yang tinggi setiap apa yang disampaikan itu memiliki power, kalau dia ga punya integritas yang ga bempower, apa yang disampaikan <i>trainer</i> itu akan lebih bempower ketika orang itu memiliki kejujuran dan integritas.

		<p>selama pelatihan? 4. Bagaimana Anda menghadapi perbedaan karakter peserta training dan menyesuaikan diri?</p>	<p>tidak enak lah. Maka ga saya ceritakan. Ya kejujuran sangat penting tapi kadang kita tidak harus terlalu telanjang lah istilah saya itu, saya juga harus menyimpan informasi yang tidak perlu orang lain tau atau informasi yang bikin orang itu berfikir negatif.</p> <p>Untuk menghargai audiens diawal saya mengucapkan terimakasih dan apresiasi karena mereka adalah orang orang hebat yang mau berusaha meningkatkan kapastitas diri, di akhir juga disampaikan. Saya juga menyampaikan bahwa kita adalah keluarga. Kemudian untuk menghargai audiens juga kita semaksimal mungkin menyampaikan materi dengan maksimal dan berharap bisa berkontribusi terhadap mereka.</p>	<p>disesuaikan dengan umurnya tentu berbeda ya bagaimana pembawaan kita ketika ke anak anak, smp, sma beda dengan ketika mengisi karyawan pegawai dan tentu pemilihan kata, diksi juga perlu diperhatikan, apakah pemilihan kata itu akan mengurangi rasa hormat kita sebagai seorang <i>trainer</i> atau tidak, jadi pemilihan kata menjadi penting. Menjaga sikap empati, fleksibilitas dan antusiasme yang pertama adalah sebelum tampil itu perlu menghadirkan rasa dan memposisikan diri sesuai dengan mereka. Ketika mengisi anak smp mesti berbeda ketika mengisi mahasiswa atau karyawan gitu. Kemudian kalau ngomongin antusiasme itu bagaimana kita juga harus excited dengan</p>
--	--	--	--	---

			<p>Menjaga sikap selama pelatihan ya yang terpenting menjaga emosi, walaupun pesertanya menjengkelkan tapo tetap harus menjaga emosi, agar kita tidak marah tidak mengeluarkan kata kata negatif, harus selalu menyenangkan.</p> <p>Setiap orang punya perbedaan masing2, tapi saya ambil garis besarnya adalah bahwa setiap orang pasti ingin bahagia dan ingin sukses. Jadi gini, saya bawa mereka melihat visi besar bahwa orang pasti ingin bahagia, ayo kita bareng2 menggapai itu dengan cara bersungguh2 untuk mengikuti pelatihan. Terus saya juga tidak menafikan bahwa, dalam audiens yang banyak pasti memiliki karakter masing2 jadi supaya kita tidak ada perasaan marah dan kecewa terhadap audiens,</p>	<p>pembawaan kita, materi, target training Kita harus berprinsip bahwa setiap individu itu unik dan mereka punya sejarah kehidupannya masing masing, sehingga itu tidak menjadi masalah. Kita sesuaikan diri dengan sasaran kita.</p>
--	--	--	--	---

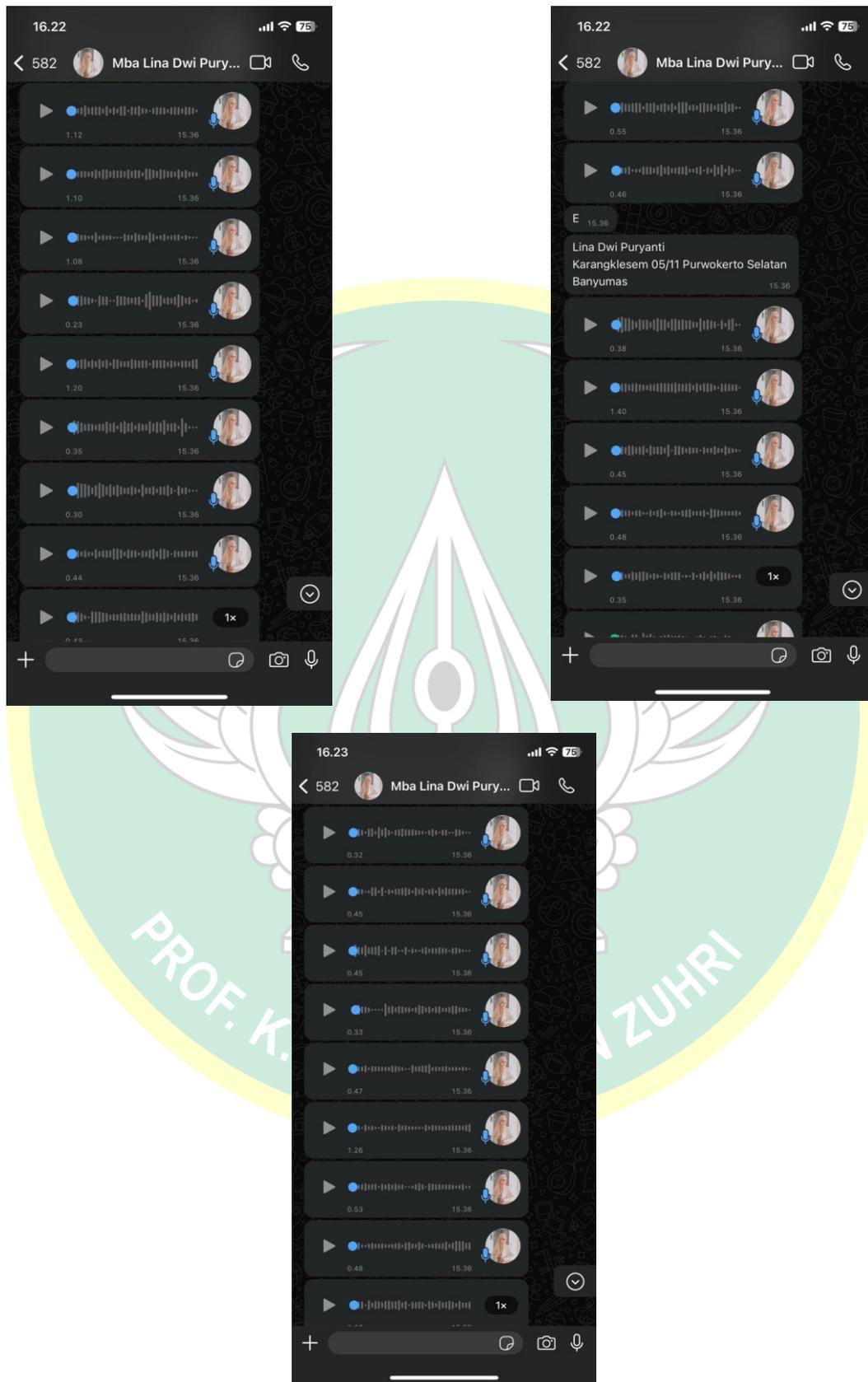
				<p>maka harus menyadari bahwa karakter audiens ya berbeda beda. Maka kalau sudah memahami kita tidak akan kaget.</p>	
--	--	--	--	--	--

Lampiran 2 : Dokumentasi Wawancara



Gambar 1. Wawancara dengan Arif Widodo via Google Meet pada tanggal 16 Oktober 2024





Gambar 2 Wawancara dengan Lina Dwi Puryanti pada tanggal 21 – 22 Oktober 2024

Lampiran 3 : Curriculum Vitae Narasumber

CURICULUM VITAE

Nama: : Arif Widodo, S.Sos. M.A.
Alamat : Wringinharjo Rt.04/ Rw.01, Kec. Gandrungmangu, Kab. Cilacap,
 Jawa Tengah
Email : arif.widodo707@gmail.com
HP/WA : 085727826400
TTL : Kebumen, 31 Oktober 1987
Jenis Kelamin : Laki-laki

PENDIDIKAN FORMAL

Nama Institusi Pendidikan	Jenjang	Tahun Lulus
IAIN Purwokerto	S1	2017
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	S2	2024

PENDDIKAN NON FORMAL

Nama Lembaga	Program	Tahun
The Indonesian Board of Hypnotherapy	Certified Instruktur	2015
Yan Nurindra School of Hypnotism	Certified Hypnotherapist	2015
Yan Nurindra School of Hypnotism	Certified Hypnosis	2015
Hypno Teaching Learning Center	Hypnotherapy	2013

PENGALAMAN KERJA

1. Konselor Sahabat Unique Jakarta (2021 – sekarang)
2. Pendamping Sosial Kecamatan Gandrungmangu (2017 – sekarang)
3. Trainer dan Hypnotherapis di Positive Training Center (POTENCY) Purwokerto (2015 – Sekarang).
4. Trainer dan Co Trainer pengembangan diri bekerjasama dengan praktek Psikologi Proaktif Purwokerto (2015 – 2017).
5. Instruktur pelatih Hypnotherapy di The Indonesian Board of Hypnotherapy (IBH) (2015 – Sekarang).
6. Trainer program Spiritual Leadership Training yang diselenggarakan oleh IAIN Purwokerto (2011 – 2016).
7. Konselor dalam Praktek Pengalaman Lapangan di PSAA PU 4 Ceger, Jakarta Timur (2014).
8. Konselor dan Therapist program beasiswa magang kerja di LBKR Mitra Remaja Fakultas Dakwah STAIN Purwokerto (2011 – 2013).
9. Operator Produksi di PT. Sari Takagi Elok Produk (2006 – 2010).

PENGALAMAN ORGANISASI

Nama Organisasi	Jabatan	Periode
MWCNU Gandrungmangu	Bendahara	2020 – sekarang
UPZIS NU-Care Gandrungmangu	Bendahara	2020 – sekarang
Ruang Perempuan	Konselor	2024 – Sekarang
Tenangkan.id	Konselor	2020 – Sekarang

SAIFUDDIN

KMP UIN Sunan Kalijaga	Divisi SDM	2020 – 2021
PC PMII Purwokerto	Biro Pengkaderan	2014 – 2016
DEMA STAIN/ IAIN Purwokerto	Presiden Mahasiswa	2013 – 2014
LBKKR Mitra Remaja STAIN Purwokerto	Asisten Pembina	2011 – 2013
FKM BPI/BKI Se-Indonesia	Ketua Wilayah III	2012 – 2014
BEMJ Dakwah STAIN Purwokerto	Sekretaris	2012 – 2013

PORTOFOLIO NARASUMBER

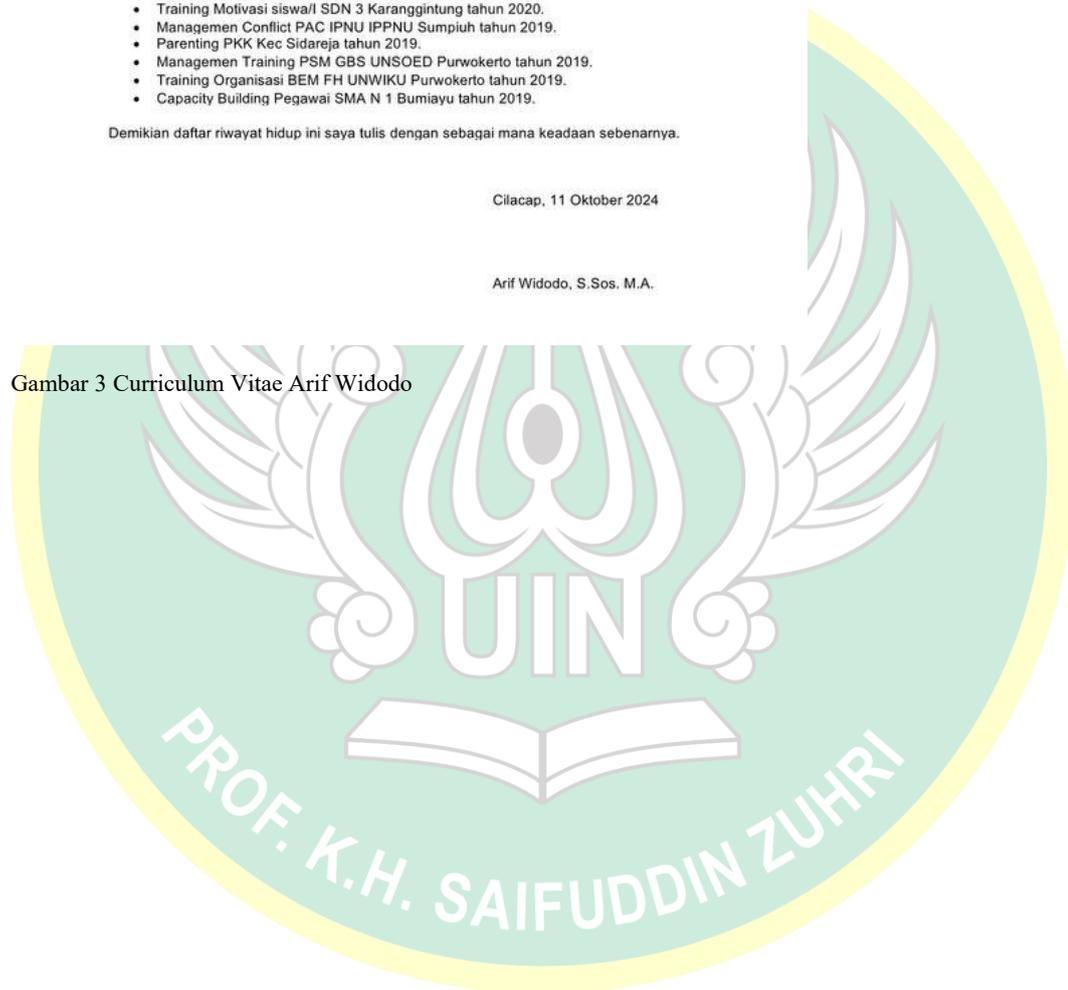
- Training Motivasi – MTs dan MA Nurul Iman Kesugihan tahun 2024
- Workshop Hypnotherapy HMPS BKI UIN Saizu Purwokerto tahun 2023
- Capacity Building Pembinaan Pegawai Fakultas Dakwah UIN Saizu tahun 2022
- Capacity Building Pembinaan Pegawai Kemenag Purbalingga tahun 2021.
- ESQ Parenting – MIMA 1 Kajongan tahun 2020.
- Peningkatan kualitas SDM FTIK IAIN Purwokerto tahun 2020.
- Motivation Training di Nurul Iman Islamic Boarding School tahun 2020.
- Training Organisasi PAC IPNU IPPNU Gandrungmangu tahun 2020.
- Training Motivasi siswa/ SDN 3 Rungkang tahun 2020.
- Training Motivasi siswa/ SDN 3 Karangintung tahun 2020.
- Managemen Conflict PAC IPNU IPPNU Sumpiuh tahun 2019.
- Parenting PKK Kec Sidareja tahun 2019.
- Managemen Training PSM GBS UNSOED Purwokerto tahun 2019.
- Training Organisasi BEM FH UNWIKU Purwokerto tahun 2019.
- Capacity Building Pegawai SMA N 1 Bumiayu tahun 2019.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya tulis dengan sebaqai mana keadaan sebenarnya.

Cilacap, 11 Oktober 2024

Arif Widodo, S.Sos. M.A.

Gambar 3 Curriculum Vitae Arif Widodo



LINA DWI PURYANTI, M.Pd., CHt

CURRICULUM VITAE



Data Pribadi

Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama / Suku : Islam / Jawa
 Alamat : Karangklesem 005/011,
 Kec. Purwokerto Selatan, Kab.
 Banyumas, Jawa Tengah.

Kontak

Telepon : 085879866826
 Email: linadwipuryanti@gmail.com
 Facebook : Lina Dwi Puryanti
 Instagram : @linadwipuryanti

Deskripsi Singkat

Lina Dwi Puryanti adalah salah satu Pendiri Non Governmental Organization (NGO) bernama Akademi Leader Indonesia yang memiliki visi "Melahirkan 1 juta pemimpin pada tahun 2045". Selain menjadi Trainer, Motivator Muda, dan Content Creator bidang selfimprovement.

Pengalaman Organisasi

- Sekretaris Urup Project Indonesia 2023 - 2025
- Staff PSDM KMM FIP UNY 2021
- Staff Riset and Development Kelurahan UNY 2020 - 2021
- Ketua Organisasi Sosial Urup Project 2018
- Divisi Penyuluhan Pemuda Anti Narkoba BMS 2017 - 2018
- Sekretaris Komunitas Jurnalistik 2017 - 2018
- Sekretaris OSIS SMK N 1 Wanayasa 2013 - 2014

Pengalaman Lain

- ◆ Dosen Prodi BKI FAKDA UIN SAIZU 2023 - now
- ◆ Certified Hypnotherapist by IBH 2024
- ◆ Certified Trainer BNSP RI 2023 - now
- ◆ Motivator & Trainer of Akademi Leader 2021 - now
- ◆ Konselor di P4K IAIN Purwokerto 2019 - 2020
- ◆ Asisiten P4K IAIN Purwokerto 2019
- ◆ Konselor Muda di LKKI 2015 - 2017

Pendidikan

- ✓ Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) (S2) 2020 - 2023
- ✓ Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (S1) 2015 - 2019

Prestasi

- ☆ Wisudawan S2 dengan predikat Cum Laude 2023
- ☆ Wisudawan Terbaik Prodi BKI dan Fakultas Dakwah 2019
- ☆ Juara 2 Lomba Pidato Jambore Karang Taruna 2018
- ☆ Juara 1 Mhs Berprestasi Non-Akademik Fakda Fuah 2017
- ☆ Top 7 Mhs Terinspirasi Nasional GEMBIRA, Babel 2018
- ☆ Finalis Lomba Debat GEMBIRA di Medan, Sumut 2017
- ☆ Finalis Kakang Mbekayu Duta Wisata Banyumas 2017
- ☆ Juara 2 Lomba Debat GEMBIRA IAIN Purwokerto 2016
- ☆ Juara 3 Lomba Kisah Inspiratif GEMBIRA IAIN Pwt 2016
- ☆ Juara Harapan 1 Lomba Baca Puisi TT. Kabupaten 2014

Pengalaman Lain

➤ Universitas Ahmad Dahlan (Dosen)	2021
➤ SMA Negeri 4 Yogyakarta (Guru BK)	2021
➤ Bimrohis RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata (Bimrohis)	2018
➤ UD. Mirasa Putra Purbalingga	2015

Beasiswa

➤ LPDP Kemenkeu RI	2020 - 2023
➤ Bidikmisi	2015 - 2019
➤ Beasiswa Prestasi	2014 - 2015

Pengalaman sebagai Trainer atau Narasumber

➤ Great Muslimah Training - Telkom University	2024
➤ Healing Movie Night - Praketa Creative Hub	2024
➤ Urup Project Gerakan Kebajikan dan Kepedulian Sosial - RRI Jakarta	2024

➤ Seminar Nasional Pendidikan - ADIKSI UIN Saizu Purwokerto	2024
➤ Workshop Sekolah Ramah Anak - SMK Negeri 1 Susukan	2024
➤ Motivasi Mahasiswa - PBAK UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto	2024
➤ Masa Mudaku, Aku Habiskan untuk? - M.t Al Hasanah	2024
➤ Keindahan di Balik Takdir yang Allah Berikan - Hijrah Fisabilillah	2024
➤ Workshop Santri - PPQ Al Amin Pabuwaran	2024
➤ Motivation Training - MQA Rutaba	2024
➤ Mentoring 3 Stabilitas Emosi - Akademi Leader	2024
➤ Mentoring 2 Time Management - Akademi Leader	2024
➤ Mentoring 1 Self Acceptance - Akademi Leader	2024
➤ Mengenal Hypnoparenting - PIKK UPT Padang Sidempuan, Sumatera Utara	2024
➤ Diskusi Kesehatan Mental - Pondok Zakat dan Wakaf >< Akademi Leader	2024
➤ Training Motivasi "How To Find Passion: Temukan Passionmu Raih Prestasimu" - SMK Citra Bangsa Mandiri	2024
➤ Menjaga Keseimbangan Rumah, Kerja, Stres: Tips Menjadi Ibu yang Produktif dan Bahagia - BA Aisyiyah Bajong Purbalingga	2024
➤ Dialog Pasca Pemilu: Pemuda untuk Perubahan - RRI Pwt	2024
➤ Hypnobeauty - Akademi Leader	2024
➤ Seminar Nasional Beasiswa LPDP & BIB - ADIKSI UIN Saizu	2024
➤ Motivation Training: Sukses Ujian - SDN3 Karles Purwokerto	2024
➤ Seminar Kesehatan Mental - PPTQ AL-Ikhlash Purbalingga	2024
➤ Sharing Asik Psikologi - MAN 1 Banyumas	2024
➤ Motivation Training - Panti Asuhan Al-Munawaroh BNA	2024
➤ The Power of Women - Online Class The Power of Hijrah	2024
➤ Self Love - Panti Rehabilitasi Purbalingga (Mbah Godog)	2024
➤ Seminar Kesehatan Mental - NA Pagedongan Banjarnegara	2024
➤ Parenting Class - SMP IT Annida Sokaraja	2023
➤ Motivation Training - MAN 2 Banyumas	2023
➤ Public Speaking - SMAN Bobotsari Purbalingga	2023
➤ About Bullying - MA Hidayatullah Magelang	2023
➤ Manajemen Organisasi - Batir Isyarat Camp	2023
➤ Webinar "Pemuda Bisa Apa?" - Sumpah Pemuda Indonesia	2023
➤ Analisis Diri - SMP Putera Harapan (PUHUA School)	2023
➤ Workshop STOP Bullying - SMP ZHS (Boarding School)	2023

➤ Talkshow "Ibu Pekerja bukan Ibu yang Sempurna?" - ColoASI	2023
➤ Mental Health and Social Media - Komunitas Motivator	2023
➤ Pentingnya Belajar Adab - Rumah Tahfidz Mabadi Qur'ani	2023
➤ Public Speaking Class - BEST SMP SAMBAS Purbalingga Putri	2023
➤ Public Speaking Class - BEST SMP SAMBAS Purbalingga Putra	2023
➤ Kelas Pengembangan Diri - SMPN 3 Kutasari Purbalingga	2023
➤ Manajemen Konflik - Komunitas Mitra Remaja	2023
➤ Training Motivasi - SMK Negeri 1 Wanayasa	2023
➤ Leadership Training - SMP AABS Purwokerto	2023
➤ Workshop Public Speaking - SMART Tour and Travel	2023
➤ Workshop Literasi Digital - SMA Negeri Bawang Banjarnegara	2023
➤ Webinar Nasional Beasiswa LPDP - ADIKSI UIN SAIZU	2023
➤ Workshop Problem Solving - HMPS BKI UIN SAIZU	2023
➤ Kajian Online "Membangun Inner Beauty" - ODOJ	2023
➤ Excellent Training Ramadhan di SDN 3 Karangdesem	2023
➤ Pelatihan Public Speaking - SMP AABS Purwokerto	2023
➤ Kajian Online Bahagia dengan Memuaskan - ODOJ	2023
➤ Time Management Class - Akademi Leader	2023
➤ Tips Lolos Seleksi Administrasi LPDP - Akademi Leader	2023
➤ Kupas Tuntas Beasiswa LPDP - Akademi Leader	2023
➤ Training Motivasi - SMPN 3 Purwanegara	2022
➤ Mental Health - SAIN CARE	2022
➤ Seminar Beasiswa LPDP - Bursa Kerja IAIN Purwokerto	2022
➤ Pelatihan Kepenulisan - UMP	2022
➤ Tips Trik Lolos Beasiswa LPDP - Akademi Leader	2022
➤ Kultum - Desa Purwosari	2022
➤ Pelatihan Public Speaking - KSR IAIN Purwokerto	2022
➤ Scholarship Talk - Universitas Jember	2022
➤ Membangun Mindset Pemuda - Urup Project	2022
➤ Seminar LPDP Santri - PPQ Al Amin Pabuwaran	2022
➤ Workshop Pengembangan Akademik - Fakultas Dakwah	2021
➤ Sumpah Pemuda "Bersatu, Bangkit, Tumbuh" - Smartfren	2021
➤ Kelas Pemuda "Self Management" - Urup Project	2021
➤ Kajian Prestasi - PP An-Najah	2021
➤ Membangkitkan Sikap Toleransi - Planet Eris	2021
➤ Tips Menjadi Lulusan yang Kompeten - DEMA	2020

➤ Webinar Kepemudaan - Urup Project	2020
➤ Membangun Percaya Diri dg Public Speaking - DEMA	2020
➤ Pelatihan Mitra Teman Sehati - Komunitas Mitra Remaja	2020
➤ Sharing Session - PBAK Institut IAIN Purwokerto	2020
➤ Sharing Session - PBAK FAKDA IAIN Purwokerto	2020
➤ Indahnya Kuliah S2 + Merried - Starter Sharing	2020
➤ Training Motivasi - Wanadadi	2019
➤ Training Motivasi - MI di Kabupaten Cilacap	2019
➤ Training Motivasi - MA di Kabupaten Cilacap	2019
➤ Sharing Beasiswa LPDP - Job Fair IAIN Purwokerto	2019
➤ Motivation Building - PBAK IAIN Purwokerto	2019

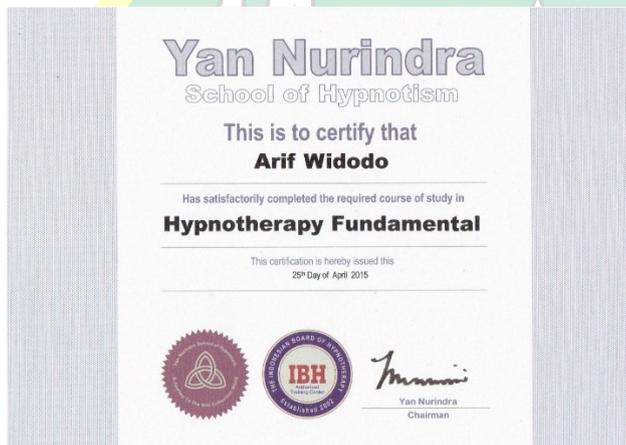
➤ Training Motivasi - MA di Kabupaten Cilacap	2019
➤ Sharing Beasiswa LPDP - Job Fair IAIN Purwokerto	2019
➤ Motivation Building - PBAK IAIN Purwokerto	2019
➤ Sosialisasi Bahaya Narkoba - Desa Wanadadi	2019
➤ Training Motivasi - SMAN 1 Baturaden	2019
➤ Training Motivasi - SMA Al Irsyad Purwokerto	2019
➤ Training Motivasi - SMK Bakti Purwokerto	2019
➤ Motivasi Organisasi - ADIKSI	2019
➤ Penyuluhan Narkoba - KKN Desa Tapen Banjarnegara	2019
➤ Seminar Grafologi - Mitra Remaja	2018
➤ Training Motivasi - SMKN 1 Wanayasa	2018
➤ FEBI Youth Innovation - DEMA FEBI	2018
➤ Training Hypnotherapy - Komunitas Motivator	2018
➤ Training Motivasi - SMP N 1 Mrebet Purbalingga	2017
➤ Workshop Hypnotherapy - Komunitas Motivator	2017
Pengalaman sebagai Master of Ceremony dan Moderator	
➤ MC Halal Bi Halal dan Kajian - Akhwat Bergerak Purwokerto	2023
➤ MC Halal Bi Halal - PKK Karangdesem	2023
➤ MC Seminar Wawasan Kebangsaan - LPP	2023
➤ Moderator Kelas Super Resolusi - Akademi Leader	2023
➤ Master of Ceremony - PKKMB S2 & S3 FIP UNY	2022
➤ Moderator Refleksi Hari Jadi ABKIN - ABKIN	2022
➤ MC Kajian Bersama Teteh Peggy Melati Sukma - AB	2022
➤ MC Muslimah Beauty & Health Festival - YOUFO & AB	2022
➤ MC Kajian Bersama Teteh Peggy Melati Sukma - AB	2021
➤ Master of Ceremony Pemilihan Lurah - Kelurahan LPDP UNY	2021
➤ Moderator Sharing Session With Alumni - Kelurahan LPDP UNY 2021	
Moderator	
➤ Moderator Talk Show Pascasarjana - KMMD FIP UNY	2021
➤ Moderator Talk Show Kepemudaan - Urup Project	2020
➤ Moderator Webinar Kecantikan & Kesehatan	2020
➤ Moderator Ngobrol Pintar Anak Jurnalistik - SMKN 1 Wanayasa	2018
➤ MC Wedding - Purwokerto	2017
➤ Moderator Sehari Lebih Dekat dengan Bidikmisi - ADIKSI	2017

Gambar 4 Curriculum Vitae Lina Dwi Puryanti

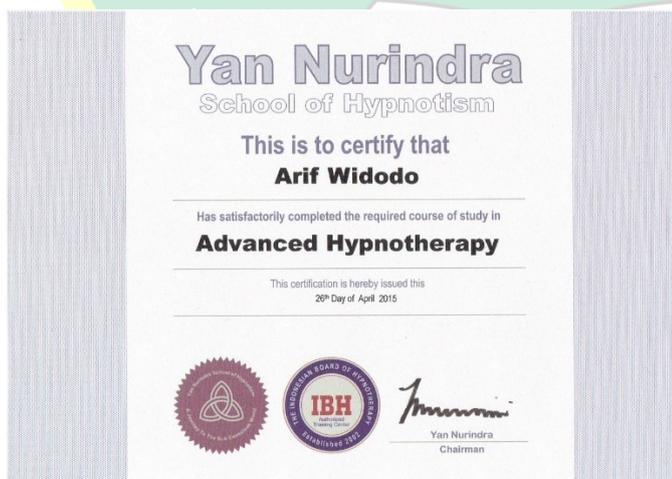
Lampiran 4 : Sertifikat Kompetensi



Gambar 5 Sertifikat Certified Instructor (CI) Arif Widodo



Gambar 6 Sertifikat Hypnotherapy Fundamental Arif Widodo



Gambar 7 Sertifikat Advanced Hypnotherapy Arif Widodo



Gambar 8 Sertifikat tenaga kesejahteraan sosial pendamping PKH Arif Widodo



Gambar 9 Sertifikat tanda tamat pendidikan dan pelatihan pendamping sosial Arif Widodo



Gambar 10 Sertifikat Certified Hypnotherapist (CHt) Lina Dwi Puryanti



Gambar 11 Sertifikat Certified Hypnotist (CH) Lina Dwi Puryanti



Gambar 12 Sertifikat pelatihan sistem layanan BK sekolah berdasarkan analisa Psikometrik Lina Dwi Puryanti

Lampiran 5 : Testimoni Peserta

<https://youtube.com/shorts/p6UUJGgpOWE?si=FbQglcUfCA5OVKTM>

<https://youtube.com/shorts/t7gVXs8J8b8?si=XSekF8Nu1fDm-sbc>

<https://youtu.be/qFWR2-G8Yg0?si=P4g2mYtu7TZVa-ib>

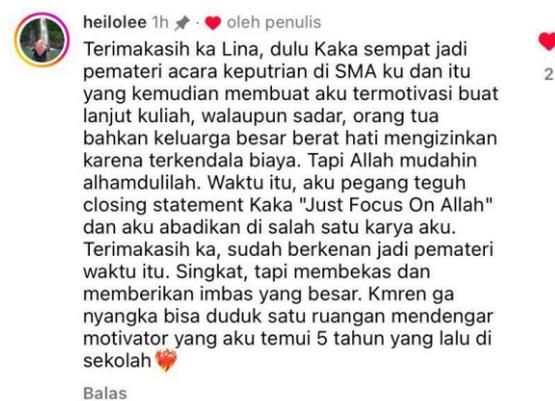
https://youtube.com/shorts/nNK04Q797SU?si=ALax_ixgyKJgxeqk

<https://youtu.be/vaDx9G5UTVI?si=h-PUTqkYDw9tHOFz>

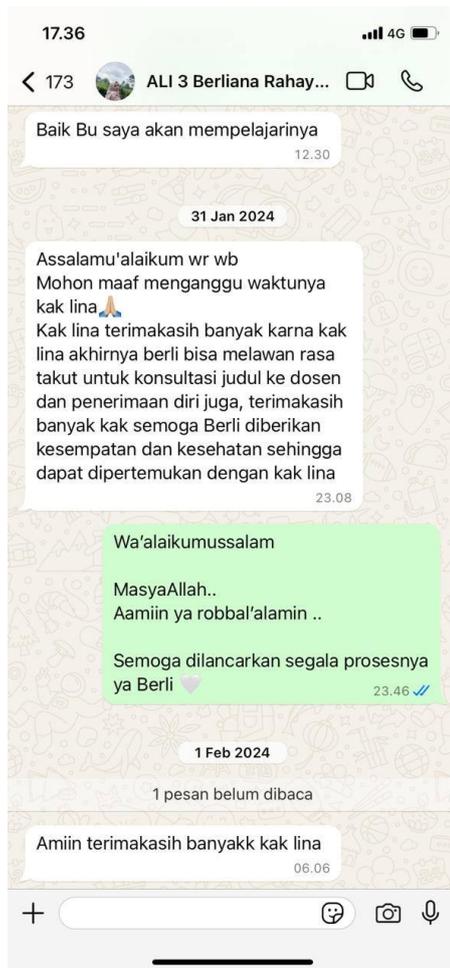
<https://youtu.be/kUModPJK3Uk?si=DzBuGEt1wdaaIyNI>



Gambar 13 Testimoni peserta pada akun Instagram @Linadwipuryanti



Gambar 14 Testimoni peserta pada akun Instagram @Linadwipuryanti



Gambar 15 Testimoni peserta melalui pesan pribadi WhatsApp Lina Dwi Puryanti

Lampiran 6 : Dokumentasi Kegiatan



Gambar 16 Workshop Hynotherapy HMPS BKI 2023 dengan Arif Widodo



Gambar 17 Workshop Hynotherapy HMPS BKI 2023 dengan Arif Widodo



Gambar 18 Teknik Hipnosis kepada peserta dipandu oleh Arif Widodo

Dokumentasi pelatihan lainnya selengkapnya bisa diakses di
<https://www.instagram.com/arifpotency?igsh=MTRzZXRqanY5ZHvZg==>
<https://www.facebook.com/arifpotency>





Gambar 19 Kumpulan kegiatan training Lina Dwi Puryanti

Dokumentasi kegiatan lainnya bisa diakses di
<https://www.instagram.com/linadwipuryanti?igsh=MTV1ajh0Y2QzdXF0cw==>
<https://www.instagram.com/akademileader?igsh=NzQzY25oN2lhcHpo>

UN
ROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Fawwaz Adzansyah Islamy
2. NIM : 214110101169
3. Tempat, Tanggal Lahir : Purwokerto, 17 April 2002
4. Alamat Rumah : Losari Rt 10/01, Rembang, Purbalingga
5. Nama Ayah : Sukirto Hadi
6. Nama Ibu : Ragil Sri Antiti
7. Anak ke : 2 dari 3 bersaudara

B. Riwayat Pendidikan

1. TK : TK Pertiwi Losari
2. SD : SD Negeri 1 Losari
3. SMP : SMP Muhammadiyah Zam-Zam Cilongok
4. SMA : MA Tahfidzul Qur'an Istiqomah Sambas
5. S1 : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

C. Pengalaman Organisasi

1. HMJ BKI 2022
2. HMPS BKI 2023
3. DEMA Fakultas Dakwah 2024
4. IMM Komisariat Mas Mansur 2023-2024

Purwokerto, 18 Desember 2024

Penulis,

Fawwaz Adzansyah Islamy

NIM. 214110101169