

**DAMPAK PROGRAM MENTORING KARIR PADA PENINGKATAN KAPASITAS PENGETAHUAN  
RELAWAN DI RUANG BELAJAR AQIL (RBA)**

***THE IMPACT OF THE CAREER MENTORING PROGRAM ON ENHANCING VOLUNTEERS  
KNOWLEDGE CAPACITY AT RUANG BELAJAR AQIL (RBA)***

Frida Intan Rasyidianti<sup>1\*</sup>, Amin Yusuf<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Pendidikan Non Formal, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Semarang

[fridarasyid2109@students.unnes.ac.id](mailto:fridarasyid2109@students.unnes.ac.id), [aminusyuf@mail.unnes.ac.id](mailto:aminusyuf@mail.unnes.ac.id)

Naskah diterima tanggal: 2 Februari 2025, disetujui tanggal: 2025

**Abstract:** Ruang Belajar Aqil (RBA) is an institution that offers programs and activities with a learning approach centered on the needs and experiences of its beneficiaries. One of these programs is the Career Mentoring Program, which targets volunteers who have not yet determined their career planning goals after completing their education or who are unaware of their interests and skills to support their desired careers. The aims of the research is to describe the impact, supporting factors, and inhibiting factors of the Career Mentoring Program on increasing the knowledge capacity of volunteers at Ruang Belajar Aqil (RBA). The research method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques, including observation, structured interviews, and documentation. The results of the research show that the Career Mentoring Program has a positive impact on enhancing volunteers' knowledge capacity, that is career planning, skill development, network utilization, and practical application in daily activities. The supporting factors of this program include the alignment of themes with participants needs and the communicative role of mentors. However, inhibiting factors exist, such as the absence of a learning reflection platform, the lack of a feedback forum for mentors, underutilized networking opportunities, and non-sustained mentoring sessions.

**Keyword:** Career Mentoring, Enhancing Capacity, Volunteers, Non Formal Education

**Abstrak:** Ruang Belajar Aqil (RBA) merupakan lembaga dengan program dan kegiatan yang pembelajarannya berpusat pada kebutuhan penerima manfaat dan pengalaman, salah satunya adalah program Mentoring Karir dengan sasarannya relawan yang belum memiliki tujuan dalam perencanaan karir setelah lulus pendidikan maupun belum mengetahui minat dan *skills* yang dimiliki untuk mendukung karir yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dampak, faktor pendukung, dan faktor penghambat program Mentoring Karir pada peningkatan kapasitas pengetahuan relawan di Ruang Belajar Aqil (RBA). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program Mentoring Karir memberikan dampak positif pada peningkatan kapasitas pengetahuan relawan, yaitu mengetahui mengenai perencanaan karir, pengembangan keterampilan, pemanfaatan jejaring, serta penerapan pada kegiatan sehari-hari. Faktor pendukung program ini meliputi kesesuaian tema dengan kebutuhan peserta serta peran mentor yang komunikatif. Namun, terdapat beberapa faktor penghambat, seperti belum adanya wadah refleksi pembelajaran, belum adanya wadah umpan balik bagi mentor, kurangnya pemanfaatan jejaring, dan sesi mentoring yang tidak berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Mentoring Karir, Peningkatan Kapasitas, Relawan, Pendidikan Non Formal

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kebutuhan yang harus dipenuhi sepanjang hayat bagi manusia untuk berkembang dan dapat mencapai cita-cita (Hsb, 2018). Dalam arti luas, pendidikan adalah seluruh pengetahuan yang dipelajari sepanjang hidup yang terjadi dimanapun dan dalam situasi apapun yang mempengaruhi pertumbuhan setiap makhluk hidup (Pristiwanti dkk., 2022). Pendidikan dapat diselenggarakan salah satunya melalui Pendidikan Non Formal sebagai proses untuk memenuhi kebutuhan. Pendidikan Non Formal merupakan aktivitas belajar yang berlangsung di luar sistem persekolahan, sumber belajar maupun warga belajar memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan belajar (Evans, 1979).

Program yang diselenggarakan melalui Pendidikan Non Formal dimaksudkan untuk melayani suatu kebutuhan belajar (Coombs, 1975). Pendidikan orang dewasa sebagai salah satu kegiatan Pendidikan Non Formal untuk pemuda dan orang dewasa dalam menyesuaikan pendidikan dengan perkembangan dan manfaat kehidupan serta pekerjaan (Sutarto dkk., 2017). Pendidikan orang dewasa adalah Pendidikan Non Formal yang membantu orang dewasa belajar dalam menciptakan dan mengembangkan minat, pengembangan pengetahuan, peningkatan keterampilan (Bartin, 2018). Prinsip pendidikan orang dewasa yaitu proses interaksi belajar yang mampu memberikan kesempatan untuk mengungkapkan persoalan, pengalaman, serta pengetahuan dengan memilih

metode dan teknik interaksi belajar yang tepat (Atmaja, 1986). Metode belajar yang digunakan adalah metode belajar individual dengan teknik bimbingan pribadi karena dalam teknik ini banyak dilakukan oleh seorang pembimbing guna membantu mengarahkan keadaan diri pada pemuda dan orang dewasa (Atmaja, 1986). Dalam praktiknya teknik ini berperan sebagai kegiatan pengarahan belajar agar pemuda dan orang dewasa dapat mengetahui dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya (Atmaja, 1986).

Pemuda adalah warga negara Indonesia yang berusia 16 sampai 30 tahun yang merupakan periode penting usia pertumbuhan dan perkembangan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2009 Tentang Kepemudaan, 2009). Berdasarkan hasil Susenas (2023), perkiraan jumlah pemuda sebesar 64,16 juta jiwa. Dengan pencapaian pendidikan pemuda sekitar 11,25% pemuda telah menyelesaikan pendidikan hingga perguruan tinggi (Badan Pusat Statistik, 2023). Namun, pemuda yang diterima dalam bekerja tidak seimbang sebab masih terdapat permasalahan pada pengangguran terdidik (Ozora dkk., 2016). Tingkat pengangguran pemuda yang menamatkan perguruan tinggi yaitu sekitar 11,66% (Badan Pusat Statistik, 2023). Penyebab tingginya angka pengangguran pemuda, salah satunya adalah pemuda pada saat menjalankan pendidikan belum memiliki rencana karir atau tujuan dalam menentukan yang akan dikerjakan setelah tamat pendidikan (Rachmawati, 2012).

Perencanaan karir adalah aspek penting dalam perkembangan individu, karena sebagai suatu kemampuan untuk merencanakan dalam menetapkan serta mencapai keinginan di masa depan (Ozora dkk., 2016). Pemuda telah mengenal dengan baik minat, kemampuan, dan nilai yang ingin dicapai, serta menyadari berbagai bidang pekerjaan dengan konsekuensi dan tuntutan masing-masing dalam mengembangkan karir (Ozora dkk., 2016). Pemuda perlu memiliki pilihan bidang minat karir agar lebih terbantu dalam menentukan langkah yang diambil untuk mencapai tujuan karir dan mengembangkan keterampilan yang digunakan pada dunia kerja (Ozora dkk., 2016). Pengembangan keterampilan bagi pemuda, selain pendidikan formal juga harus difasilitasi melalui Pendidikan Non Formal (Badan Pusat Statistik, 2023). Pada tahun 2021, sekitar 1 dari 4 pemuda akan berpartisipasi dalam Pendidikan Non Formal yang 74,06% pemuda usia 16-18 tahun pernah berpartisipasi dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya (Badan Pusat Statistik, 2022). Dalam hal ini, salah satu Pendidikan Non Formal dalam prinsip pendidikan orang dewasa salah satunya adalah kegiatan mentoring.

Menurut Farid (2020) dalam (Mufidah, 2023) mentoring merupakan proses berbagi pengalaman dan pengetahuan kepada seseorang yang ingin belajar di bidang tersebut. Mentoring dalam pendidikan adalah pendampingan peningkatan kompetensi melalui proses berbagi pengalaman dan

pengetahuan dari seseorang yang sudah berpengalaman melalui pengembangan profesional berkelanjutan, sesuai dengan kebutuhan individual dan permasalahan yang dihadapinya (Kemendikbud, 2020). Berdasarkan hal tersebut, lembaga yang menerapkan prinsip pendidikan orang dewasa yaitu Ruang Belajar Aqil (RBA) dengan nama program Mentoring Karir. Mentoring Karir di Ruang Belajar Aqil (RBA) dilaksanakan karena banyak relawan yang belum memiliki tujuan dalam perencanaan karir setelah lulus pendidikan. Selain itu, banyak relawan yang belum mengetahui minat dan *skills* yang dimiliki untuk mendukung karir yang diinginkan.

Mentoring Karir adalah program pendampingan yang memberikan bimbingan, dukungan dan nasihat untuk mengembangkan potensi, keterampilan dan tujuan karir (Ruang Belajar Aqil, 2023). Pendampingan diberikan kepada pemuda relawan dengan rentang usia 18-30 tahun. Program Mentoring Karir di Ruang Belajar Aqil telah terlaksana 27 kali dari tahun 2022 hingga 2023 dengan jumlah penerima manfaat sebanyak 775 relawan. Pada program ini mentor dan mentee merencanakan secara bersama proses mentoring yang disepakati bersama, hingga evaluasi pembelajaran dalam pengembangan diri dan karir (Ruang Belajar Aqil, 2023). Dalam proses pelaksanaannya menggunakan pendampingan berkelompok dengan pembelajaran pada kelompok sebaya dan individu dewasa. Namun, tetap berfokus pada setiap individu dalam membantu memperoleh gambaran

perencanaan dan pengembangan karir. Selain itu, program Mentoring Karir di Ruang Belajar Aqil (RBA) hingga saat ini masih belum terdapat evaluasi secara holistik terkait dampak perkembangan atau peningkatan kapasitas relawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai dampak program Mentoring Karir di Ruang Belajar Aqil (RBA) yang bertujuan untuk mengetahui peningkatan kapasitas pengetahuan relawan berupa pengembangan rencana karir, pengembangan keterampilan, dan pengembangan jejaring. Penelitian ini lebih difokuskan pada dampak program Mentoring Karir dan peningkatan kapasitas pengetahuan relawan khususnya pada relawan pelaksana sebagai penerima manfaat utama, relawan pengelola yang terlibat dalam pengelolaan program dan relawan ahli sebagai pendamping yang mendampingi dalam program Mentoring Karir.

Paparan tersebut merumuskan masalah penelitian mengenai dampak, faktor pendukung, dan faktor penghambat program Mentoring Karir pada peningkatan kapasitas pengetahuan relawan di Ruang Belajar Aqil (RBA). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan dampak, faktor pendukung, dan faktor penghambat program Mentoring Karir pada peningkatan kapasitas pengetahuan relawan di Ruang Belajar Aqil (RBA).

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif.

Peneliti memilih pendekatan tersebut karena peneliti ingin mengetahui dan menguraikan secara mendalam terkait dampak program Mentoring Karir pada peningkatan kapasitas pengetahuan relawan di Ruang Belajar Aqil (RBA). Oleh karena itu, pendekatan kualitatif menjadi pilihan dalam menyajikan informasi secara lengkap dan mendalam terhadap sesuatu yang menjadi fokus penelitian dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tujuan dari penelitian yang dilakukan.

Lokasi penelitian dilakukan di Ruang Belajar Aqil (RBA) Kota Malang, lokasi tersebut dipilih sebab RBA merupakan salah satu lembaga dengan program dan kegiatan yang pembelajarannya berpusat pada kebutuhan penerima manfaat dan pengalaman. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari: (1) Pengelola RBA sebagai partisipan yang perancang program mentoring karir; (2) Pelaksana program sebagai partisipan yang memberikan data terkait proses persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan mentoring karir; (3) Mentor dan mentee sebagai partisipan penerima manfaat untuk mendapatkan informasi mengenai kebutuhan belajar dan proses pelaksanaan pembelajaran yang dijalankan pada kegiatan Mentoring Karir sesuai dengan kebutuhannya.

Sumber data penelitian yang digunakan adalah sumber data primer sebagai sumber data utama yang diperoleh dari observasi atau pengamatan langsung dan partisipan yang terlibat secara langsung dalam kegiatan penelitian dan sumber data

sekunder adalah segala bentuk dokumen, baik dalam bentuk tertulis maupun foto dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu observasi partisipatif, wawancara terstruktur, dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan model interaktif yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas (Miles dkk., 2014). Analisis data terdiri dari: (1) kondensasi data (*data condensation*), mengacu pada proses pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, pengabstrakan dan/atau transformasi data yang tampak pada seluruh catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya; (2) tampilan data (*data display*), sekumpulan informasi yang terstruktur dan ringkas dari mana kesimpulan dan tindakan dapat ditarik; (3) penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verification*), menarik dan mengkonfirmasi kesimpulan.

## PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Program Mentoring Karir

#### 1. Latar Belakang Program Mentoring Karir

Menurut Deskripsi Program Mentoring Karir di RBA, Mentoring Karir adalah kegiatan pendampingan yang memberikan bimbingan, dukungan dan nasihat untuk mengembangkan potensi, keterampilan dan tujuan karir dengan harapan mentee memiliki kesadaran karir dan mengetahui hal yang harus

dilakukan perihal karir (Ruang Belajar Aqil, 2023). Menurut Wirjono (2011) mentoring adalah proses berbagi pengetahuan dari mentor kepada mentee untuk membantu perkembangan karir. Hal ini selaras dengan tujuan program Mentoring Karir RBA, yaitu memfasilitasi relawan untuk menemukan potensi karir relawan dan mengembangkan kinerja karir yang dibutuhkan.

Program Mentoring Karir mulai dilaksanakan sebelum tahun 2010 dan berkembang saat program Kelompok Riset Sahaja (KRS+) atau kelompok pendampingan penelitian berjalan. Program Mentoring Karir didasarkan pada kebutuhan relawan yang memiliki kesadaran karir dan memiliki keinginan untuk mengembangkan karir, terutama bagi relawan yang masih menjadi mahasiswa atau lulusan baru yang memerlukan bimbingan karir agar lebih terarah dalam merencanakan karir pasca pendidikan. Coombs (1975) menyampaikan bahwa Pendidikan Non Formal berfungsi untuk memenuhi kebutuhan belajar yang tidak dapat dipenuhi oleh Pendidikan Formal, seperti lembaga RBA sebagai wadah belajar guna memenuhi kebutuhan relawan salah satunya pengembangan karir.

Dalam penerapan prinsip pendidikan orang dewasa (*adult education*) yang dijelaskan oleh Bartin (2018) relawan sebagai pembelajar dewasa termotivasi oleh kebutuhan untuk mendapatkan pengembangan diri dalam berkarir. Relawan di RBA sebagian besar adalah mahasiswa atau lulusan yang memiliki kebutuhan spesifik terkait



karir masa depannya dan RBA menyediakan wadah untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui program Mentoring Karir agar relawan memiliki kecakapan untuk merancang dan merencanakan, mempersiapkan, melaksanakan, serta mengevaluasi diri agar sesuai dengan karir yang diharapkan.

## **2. Perancangan Program Mentoring Karir**

Program Mentoring Karir di RBA dirancang dengan metode pendekatan pendidikan orang dewasa (*adult education*). Menurut Lendeman dalam (Budiwan, 2018) pendidikan orang dewasa menekankan pembelajaran berdasarkan pengalaman hidup dan kebutuhan praktis, selain itu pada asumsi utama dalam pendidikan orang dewasa yaitu orang dewasa termotivasi belajar oleh kebutuhan pengakuan dan pengembangan pribadi. Program Mentoring Karir di RBA sesuai dengan asumsi ini karena dirancang untuk mendampingi relawan dewasa muda dari rentang usia 18-30 tahun guna mempersiapkan dan mengembangkan karir melalui pendampingan profesional berkelanjutan (Cobb, 2020). Rancangan program ini dimulai dengan analisis kebutuhan relawan melalui survei dan diskusi informal. Berdasarkan temuan dari analisis tersebut mentor dipetakan dan program disusun sesuai dengan minat dan kebutuhan peserta.

## **3. Persiapan Program Mentoring Karir**

Tahap persiapan meliputi pengorganisasian sumber daya yang tersedia, seperti penentuan mentor,

penyusunan materi, serta koordinasi jadwal mentoring. Pada tahap ini, mentor dan relawan pelaksana program berpartisipasi dalam briefing atau diskusi awal perihal gambaran pelaksanaan kegiatan yang dijalankan, durasi kegiatan, dan kebutuhan materi Mentoring Karir yang disesuaikan dengan tema dalam *Term of Reference* (ToR) yang telah disusun.

Persiapan program dimulai dengan analisis kebutuhan yang mendalam terhadap para relawan yang akan mengikuti program. Menurut Lendeman dalam Budiwan (2018) dalam pendidikan orang dewasa, pembelajar dewasa memiliki motivasi dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam proses belajar. Oleh karena itu, RBA melakukan observasi awal dengan para relawan untuk mengidentifikasi minat, tujuan karir, serta tantangan yang dihadapi dalam dunia kerja. Program disiapkan dengan tema atau topik mentoring yang sesuai dengan tujuan peningkatan kapasitas untuk memenuhi kebutuhan peserta.

RBA menentukan mentor dari kalangan profesional yang memiliki pengalaman luas di bidang karir yang sesuai dengan minat relawan, seperti bidang pendidikan, bisnis, teknologi, sosial, dan lain sebagainya. Selain latar belakang profesional, mentor juga ditentukan berdasarkan kesediaan mentor untuk terlibat aktif dalam mendampingi relawan selama program berlangsung dalam waktu tertentu.

## **4. Pelaksanaan Program Mentoring Karir**

Program Mentoring Karir dilaksanakan dalam bentuk sesi mentoring kelompok dengan metode ceramah atau sesi berbagi pengetahuan terkait pengalaman yang dimiliki dan diskusi tanya jawab (Rani Rusdini, 2010). Setiap sesi difokuskan pada peningkatan pengetahuan relawan melalui sesi berbagi pengalaman dan tanya jawab dilakukan dengan pendekatan yang interaktif dengan tujuan agar peserta terlibat aktif dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan (Allen, 2007).

Pelaksanaan mentoring dilakukan secara fleksibel dengan standar 60-90 menit yang menyesuaikan waktu kesediaan mentor dan dapat diakses oleh para relawan yang juga memiliki kesibukan lain. Durasi waktu pelaksanaan tersebut sudah mencakup dari berbagi pengalaman dan pengetahuan oleh narasumber atau mentor, lalu diskusi tanya jawab interaktif yang dilakukan secara dua arah. Selain itu, RBA memastikan bahwa seluruh sesi mentoring dapat dilaksanakan baik secara luring maupun daring untuk memperluas penerima manfaat. Maka dari itu, platform daring yang digunakan untuk mentoring ditentukan dengan mempertimbangkan kemudahan akses dan stabilitas jaringan. RBA juga menyediakan fasilitas lain guna mendukung interaksi aktif lebih lanjut antara mentor dan mentee diluar sesi pertemuan secara tatap yaitu melalui surel atau *Mailist*, WhatsApp Group dan Google Space.

## **5. Evaluasi Program Mentoring Karir**

Evaluasi program Mentoring Karir

dilakukan melalui pengumpulan umpan balik dari peserta atau mentee setelah sesi mentoring selesai, dalam bentuk kesan pesan melalui Google Formulir. Evaluasi ini juga termasuk dalam evaluasi pembelajaran yang dilakukan untuk menilai seberapa jauh program ini memberikan dampak bagi peningkatan kapasitas pengetahuan relawan (Bahri, 1996). Bagi narasumber atau mentor secara umum hanya melalui penyampaian kesan pesan di akhir penghujung kegiatan. Kemudian bagi relawan teknis terdapat evaluasi kegiatan mengenai pembelajaran yang didapat dan kendala yang dihadapi selama pelaksanaan. Hasil evaluasi ini kemudian digunakan sebagai dasar perbaikan dan pengembangan program di masa yang akan mendatang.

### **Dampak Program Mentoring Karir pada Peningkatan Kapasitas Pengetahuan Relawan**

Program Mentoring Karir di RBA telah memberikan dampak pada peningkatan kapasitas pengetahuan relawan yang terlibat. Dalam hal ini relawan mengalami pembelajaran dengan proses penciptaan atau perekaman pengetahuan yang terjadi setelah mengikuti Mentoring Karir dengan tema, minat dan tujuan yang sesuai kebutuhan (Davenport & Prusak, 1998).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan relawan bahwa adanya dampak pada peningkatan pengetahuan terkait pemahaman informasi yang didapatkan selama kegiatan, gambaran aktivitas karir yang ingin dicapai, dan pengetahuan dalam

merencanakan serta mempersiapkan diri maupun keterampilan *soft skills* yang berkaitan dengan karir yang ingin dicapai.

Menurut UNDP (1998) kapasitas individu untuk memecahkan masalah, menetapkan tujuan, dan menjalankan rencana karir relawan dapat berkembang karena program mentoring ini memberikan akses pada pengetahuan baru. Program Mentoring Karir di RBA berhasil meningkatkan kapasitas pengetahuan relawan melalui interaksi langsung dengan mentor yang sudah berpengalaman dan memperluas pemahaman tentang karir yang relevan dengan minat dan bakat masing-masing.

Program Mentoring Karir di RBA memberikan informasi dan pemahaman kepada relawan dalam aktivitas kerja sesuai dengan topik karir yang sedang dibahas. Selain itu, mendorong relawan untuk memahami tantangan dan persiapan diri termasuk keterampilan *soft skills* maupun *hard skills* yang diperlukan dalam berkarir.

Menurut Davenport & Prusak (1998) pengetahuan adalah gabungan pengalaman, informasi, dan wawasan yang digunakan untuk memahami dan mengevaluasi situasi baru. Oleh karena itu, informasi maupun pengetahuan baru yang telah didapatkan setelah mengikuti Mentoring Karir di RBA, relawan akan memahami seluruh informasi dan pengetahuan tersebut untuk mengevaluasi dirinya dan dikembangkan dalam merencanakan dan mempersiapkan karir yang akan dilakukan di masa depan.

Sehingga, relawan melakukan evaluasi diri berdasarkan kesadaran diri dalam berkarir dan mengembangkan pengetahuan yang didapatkan yaitu relawan menjadi mengetahui gambaran atau rencana tindak lanjut yang perlu dilakukan dalam mencapai tujuan karir yaitu berupa pemetaan rencana, persiapan, dan pelaksanaan pengembangan keterampilan yang dibutuhkan dalam berkarir untuk jangka waktu tertentu, mengembangkan jejaring melalui sosial media sesuai dengan karir yang ingin dicapai guna mengetahui informasi terkait karir tersebut. Serta adanya pemahaman pengetahuan yang diterapkan dalam aktivitas sehari-hari melalui meningkatnya dalam komunikasi di ruang publik maupun kelompok kecil dan proses dalam mengelola manajemen aktivitas.

Mentoring Karir mempengaruhi pada aspek kognitif dan afektif yang mendukung bahwa mentoring berperan dalam transfer pengetahuan dan pembiasaan sikap positif melalui aktivitas sehari-hari. Selain itu, pada aspek psikologi dan psikomotor, juga memberikan pengaruh dalam pola pikir dan pengetahuan relawan menjadi lebih meningkat untuk merencanakan atau memetakan hal-hal yang perlu dilakukan atau dikembangkan melalui mengikuti kegiatan-kegiatan atau pelatihan yang mampu memberikan pengembangan keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tujuan karirnya (Novitasari dkk., 2014).

Dalam Mentoring Karir, RBA memberikan pembelajaran melalui sesi



berbagi pengetahuan dan pengalaman yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas diri relawan (Ruang Belajar Aqil, 2023). Hal ini sejalan dengan peran Pendidikan Non Formal dalam menyediakan kesempatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (Sutarto dkk., 2017). RBA dalam proses pembelajarannya di Pendidikan Non Formal menerapkan prinsip pembelajaran orang dewasa (*adult learning*). Oleh karena itu, pada program Mentoring Karir dalam pembelajarannya mengutamakan pengalaman sebagai sumber belajar dan memberikan bimbingan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu (Bartin, 2018).

Pelaksanaan program ini melalui penyampaian materi yang topiknya disesuaikan dengan kebutuhan belajar relawan serta dilaksanakan secara daring sebagai cara untuk memperluas penerima manfaat sehingga dapat memberikan ketertarikan untuk belajar dengan kemudahan aksesnya (Kisworo, 2017). Dengan metode belajar individu melalui teknik bimbingan, relawan dapat mengungkapkan permasalahan dalam kebutuhan karir yang hendak dicapai. Serta mentor berperan dalam memberikan pengarahan belajar agar relawan dapat mengetahui gambaran karir yang diinginkan, mengetahui hal-hal yang perlu dipersiapkan dalam mencapai tujuan karir (Atmaja, 1986).

### **Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Program Mentoring Karir pada Peningkatan Kapasitas Pengetahuan Relawan**

Pelaksanaan Program Mentoring

Karir tidak luput dari berbagai faktor yang berperan sebagai pendukung maupun penghambat dalam upaya meningkatkan kapasitas pengetahuan relawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

#### **1. Faktor Pendukung**

Kesesuaian tema dengan kebutuhan minat, peserta atau mentee cenderung lebih tertarik mengikuti kegiatan jika sesuai dengan kebutuhan belajar atau rencana karir yang akan dijalankan kedepannya. RBA telah menyusun tema-tema yang mendukung pengembangan pengetahuan karir sesuai dengan minat relawan. Evaluasi pembelajaran bagi relawan berarti kegiatan menilai proses dan hasil belajar yang bertujuan untuk melihat kemajuan belajar relawan dalam hal penguasaan pengetahuan yang telah dibagikan sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Bahri, 1996). Sehingga, hal tersebut berkaitan pula dengan kesesuaian tema dengan kebutuhan minat relawan dalam pelaksanaan program mentoring karir.

Narasumber atau mentor yang komunikatif, program Mentoring Karir di RBA telah menunjukkan bahwa mentor yang memiliki latar belakang yang sesuai dan komitmen yang tinggi berperan besar dalam meningkatkan efektivitas program (Riyadi, 2003). Melalui partisipasi aktif dalam sesi mentoring, para relawan dapat lebih mudah berdiskusi dalam mengintegrasikan pengetahuan maupun pengalaman yang telah diperoleh ke dalam kehidupan sehari-hari dan karir relawan (Putra

dkk., 2016).

## 2. Faktor Penghambat

Belum ada refleksi pembelajaran atau wadah untuk mengetahui perkembangan yang berkelanjutan dan evaluasi pembelajaran bagi penerima manfaat setelah mengikuti Mentoring Karir, hanya sebatas pengamatan, diskusi informal, dan pembagian formulir kesan pesan yang diberikan setelah kegiatan. Refleksi pembelajaran sudah direncanakan akan diterapkan pada Mentoring Karir tahun 2024 dimana refleksi pembelajaran untuk mentor dan mentee diberikan pada setiap minggu atau setiap bulan dalam periode pelaksanaan Mentoring Karir. Menurut Bahri (1996) dan Cobb (2020) menjelaskan bahwa refleksi pembelajaran sangat penting untuk memastikan mentee dapat memahami dan menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh.

Belum ada wadah evaluasi bagi mentor secara spesifik untuk memberikan *feedback* atau umpan balik kepada RBA atas pelaksanaan Mentoring Karir. Wadah yang telah diberikan berupa penyampaian kesan pesan saat penghujung akhir pelaksanaan sesi Mentoring Karir. Namun, hal ini menjadi penghambat sebab tidak adanya sarana prasarana yang mendukung dalam penyampaian evaluasi pembelajaran dari sudut pandang mentor yang memberikan pengetahuan secara langsung dan yang memahami karakteristik mentee saat pelaksanaan Mentoring Karir (Putra dkk., 2016).

Kurang memanfaatkan jejaring

RBA atau wadah komunikasi yang disediakan. Dengan terbatasnya waktu sesi Mentoring Karir, peserta atau mentee diharapkan dapat memanfaatkan kontak jejaring narasumber atau mentor maupun memanfaatkan wadah komunikasi yang diberikan oleh RBA yaitu Mailist untuk bertanya atau diskusi lebih lanjut. Namun, peserta atau mentee masih banyak yang belum memanfaatkan jejaring dan wadah komunikasi tersebut karena masih merasa kurang membutuhkan dan sedang terdapat prioritas lainnya, seperti penyelesaian tugas akhir (Putra dkk., 2016).

Sesi mentoring yang tidak berkelanjutan, pelaksanaan Mentoring Karir yang telah berjalan secara umum masih belum ada kegiatan yang berkelanjutan antara tema sebelumnya dengan tema selanjutnya. Sehingga, dalam hal ini peserta atau mentee kurang bisa memperdalam tujuan karir yang diinginkan dan mempertahankan pengembangan karir secara berkesinambungan. Hal ini, disebabkan adanya mentor atau mentee yang tidak aktif karena adanya kesibukan dan kepentingan lainnya sehingga komitmen dan pelaksanaan mentoring belum berjalan optimal (Riyadi, 2003).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini menjelaskan tentang pelaksanaan Program Mentoring Karir di RBA yang telah memberikan dampak pada peningkatan kapasitas pengetahuan relawan yang mencakup

pemahaman dalam rencana tindak lanjut yang perlu dilakukan dalam mencapai pengembangan karir yang dibutuhkan dan pemahaman pengetahuan yang diterapkan pada kegiatan aktivitas sehari-hari.

Kesesuaian tema mentoring dengan minat relawan dan peran mentor yang komunikatif menjadi faktor pendukung utama keberhasilan program ini yang menjadikan sesi mentoring lebih interaktif dalam berdiskusi mengenai pengetahuan dan pengalaman yang telah diperoleh ke dalam aktivitas sehari-hari dan karir yang ingin dicapai.

Namun, terdapat juga beberapa faktor penghambat yang perlu diperbaiki untuk memastikan dampak jangka panjang, seperti tidak ada refleksi pembelajaran, wadah evaluasi bagi mentor, kurang optimalnya pemanfaatan jejaring, serta tidak adanya sesi mentoring lanjutan. Secara keseluruhan, program ini berhasil mendukung peningkatan kapasitas relawan melalui berbagi pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai gambaran dalam perencanaan hingga pelaksanaan karir yang dibutuhkan.

Saran yang dapat diberikan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan yaitu penelitian yang serupa dapat dikembangkan dengan spesifik mengenai peningkatan kapasitas penerima manfaat pada keterampilan diri seperti *soft skill* dan *hard skill*.

Bagi Lembaga: (1) Mengoptimalkan wadah yang sudah ada untuk diskusi lanjutan, seperti grup WhatsApp khusus topik mentoring yang telah

dikelompokkan agar Mentor dan Mentee lebih leluasa dalam merespon dan berdiskusi. Serta pengelola RBA yang memantau juga mengetahui perkembangan pembelajaran yang didapatkan oleh relawan selama jangka waktu mentoring. (2) Mengembangkan wadah penyampaian refleksi pembelajaran, seperti penyampaian melalui Grup WhatsApp yang dapat dipandu setiap bulan oleh pengelola RBA ataupun pertemuan tatapan muka baik secara daring maupun luring sesuai kelompok mentoring guna mengetahui hasil dan dampak pembelajaran program.

Bagi pihak yang terlibat: (1) Mentor dan mentee yang berkomitmen, serta pengelola RBA yang bertanggung jawab dalam program Mentoring Karir dapat aktif memastikan kebutuhan belajar yang perlu dipenuhi sudah didapatkan selama proses pelaksanaan Mentoring Karir. (2) Rutin melakukan evaluasi khusus Mentor dengan pengelola setelah sesi Mentoring Karir atau sebulan sekali guna mengetahui aspek-aspek yang perlu diperbaiki dan dikembangkan dalam proses penyampaian materi saat pelaksanaan Mentoring Karir selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, S. B. (1986). *Materi Pokok Pendidikan Orang Dewasa*. Penerbit Karunika Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Statistik Pemuda Indonesia 2022. *Badan Pusat Statistik*, 466.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Pemuda Indonesia 2023. *Badan*

- Pusat Statistik*, 21, 466.
- Bartin, T. (2018). PENDIDIKAN ORANG DEWASA SEBAGAI BASIS PENDIDIKAN NON FORMAL. *Jurnal Teknodik*, 156–173. <https://doi.org/10.32550/tekno dik.v10i19.398>
- Budiwan, J. (2018). *Pendidikan Orang Dewasa (Andragogy)*. 10(2).
- Cobb, D. (2020). Wilf Malcom Institute of Educational Research. *UNICEF, Indonesia*.
- Hsb, A. A. (2018). *Landasan Pendidikan* (A. Nurdin, Ed.). Penerbit HAJA Mandiri.
- Kisworo, B. (2017). *Implementasi Media Pembelajaran Berbasis Prinsip-Prinsip Pendidikan Orang Dewasa di Pkbm Indonesia Pusaka Ngaliyan Semarang*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. SAGE.
- Mufidah, E. I. (2023). *Bimbingan Karir Melalui Mentoring untuk Remaja Putus Sekolah di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPTD PSBR) Dinas Sosial Provinsi Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ozora, D., Suharti, L., & Sirine, H. (2016). *POTRET PERENCANAAN KARIR PADA MAHASISWA*.
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), Article 6. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9498>
- Putra, A. U., Nulhaqim, S. A., & Darwis, R. S. (2016). PENGEMBANGAN KAPASITAS RELAWAN DI PMI CABANG CIBINONG, BOGOR. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.24198/jppm.v3i1.13638>
- Ruang Belajar Aqil. (2023). *Deskripsi Program Mentoring Karir*. [https://docs.google.com/document/d/1O5jjkURNxvaC99-3lhmF2V2NERojpihJ5CLpp6lzdIw/edit?usp=drive\\_web&ouid=116872285197510230505&usp=embed\\_facebook](https://docs.google.com/document/d/1O5jjkURNxvaC99-3lhmF2V2NERojpihJ5CLpp6lzdIw/edit?usp=drive_web&ouid=116872285197510230505&usp=embed_facebook)
- Sutarto, J., Ekosiswoyo, R., & Rifai, A. (2017). *Pendidikan Nonformal Teori dan Program* (Muarifuddin, Ed.). Penerbit Widya Karya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2009 Tentang Kepemudaan (2009).